

KESENJANGAN IMAN DAN PRAKTIK ETIKA WAKTU ISLAM DALAM INSTITUSIONALISASI PERILAKU MASYARAKAT MULTIKULTURAL

Moh. Nadhif¹, Moh. Subthi Buchori², Rifqi Abqoriya³,
Ahmad Naweed Rahimi Khamosh⁴, Ouail Brahim Sabri⁵

Universitas Islam Malang¹, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang^{2,3}, Indonesia, Universitas Payame
Kabul, Afghanistan⁴, Universitas Larbi Ben M'hidi Oum El Bouaghi, Aljazair⁵.

Email: buya.nadhif@gmail.com^{1*}, mohsubthi@uin-malang.ac.id², rifqi_abqoriya@uin-malang.ac.id³, ahmadnaweedrahimi917@gmail.com⁴, wailbrh2004@gmail.com⁵

Abstract

This study examines the faith-practice gap in Islamic time ethics by explaining why values such as punctuality, commitment, amanah, and accountability, although strongly emphasized in Islamic teaching, are not always translated into consistent time-discipline behavior. Using an explanatory sequential mixed-methods design, the study analyzes survey data from 356 professionals in Muslim and Western organizational contexts and deepens the interpretation through semi-structured interviews. The quantitative phase uses PLS-SEM to test the effects of Islamic Temporal Ethics on moral internalization, institutionalization, and time-discipline behavior, while the qualitative phase explores how respondents interpret religious language, organizational rules, and multicultural time norms. The findings show that Islamic Temporal Ethics strengthens both moral internalization and institutionalization, yet its effect on time-discipline behavior operates mainly through these two mechanisms. Institutionalization appears more decisive than internalization because rules, sanctions, routines, and accountability systems stabilize ethical behavior beyond personal intention. Multicultural context moderates the process: monochronic and institutionally tight environments are more effective in transforming ethical values into visible practice. The article proposes Islamic Temporal Ethics Decoupling as a sociological concept for understanding the gap between religious ideals and everyday conduct.

Keywords: Islamic temporal ethics; time discipline; institutionalization; moral internalization; multicultural society

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kesenjangan iman dan praktik dalam etika waktu Islam dengan menjelaskan mengapa nilai ketepatan waktu, komitmen, amanah, dan akuntabilitas yang kuat dalam ajaran Islam tidak selalu berubah menjadi perilaku disiplin waktu yang konsisten. Penelitian menggunakan desain mixed methods eksplanatori sekuensial. Data kuantitatif berasal dari 356 profesional dalam konteks organisasi masyarakat Muslim dan Barat, kemudian diperdalam melalui wawancara semi-terstruktur. Tahap kuantitatif memakai PLS-SEM untuk menguji pengaruh Islamic Temporal Ethics terhadap internalisasi moral, institusionalisasi, dan perilaku disiplin waktu, sedangkan tahap kualitatif menafsirkan pengalaman responden terkait bahasa religius, aturan organisasi, dan norma waktu lintas budaya. Temuan menunjukkan bahwa Islamic Temporal Ethics memperkuat internalisasi moral dan institusionalisasi, tetapi pengaruhnya terhadap perilaku disiplin waktu terutama bekerja melalui kedua mekanisme tersebut. Institusionalisasi lebih menentukan dibanding internalisasi karena aturan, sanksi, rutinitas, dan akuntabilitas mampu menstabilkan perilaku etis melampaui niat personal. Konteks multikultural memoderasi proses tersebut: lingkungan monokronik dan berketerikatan norma kuat lebih efektif menerjemahkan nilai menjadi praktik. Artikel ini menawarkan konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling untuk memahami jarak antara ideal keagamaan dan tindakan sehari-hari.

Kata Kunci: Etika waktu Islam; disiplin waktu; institusionalisasi; internalisasi moral; masyarakat multikultural

PENDAHULUAN

Waktu merupakan salah satu dimensi sosial yang paling dekat dengan pengalaman manusia, tetapi sekaligus paling sering luput dibaca sebagai persoalan etika. Dalam kehidupan modern, waktu tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, melainkan juga menjadi bahasa sosial tentang komitmen, kepercayaan, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap orang lain. Ketika seseorang datang tepat waktu, memenuhi janji, atau menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, ia tidak sekadar mengikuti jadwal, tetapi sedang memperlihatkan kualitas relasi sosial yang dapat dipercaya. Sebaliknya, keterlambatan yang berulang, pembatalan janji tanpa alasan jelas, dan kelonggaran terhadap tenggat dapat merusak kepercayaan kolektif meskipun pelakunya tetap mengakui nilai moral secara normatif. Karena itu, disiplin waktu perlu dilihat sebagai perilaku etis yang dibentuk oleh keyakinan, kebiasaan, institusi, dan budaya.

Dalam tradisi Islam, waktu memiliki kedudukan yang kuat. Salat lima waktu, puasa Ramadan, zakat, haji, dan berbagai ritus keagamaan menunjukkan bahwa Islam mengajarkan kesadaran temporal melalui aturan yang terstruktur. Al-Qur'an juga menggunakan sumpah tentang waktu, seperti al-'Ashr, al-Fajr, dan al-Lail, sebagai penanda bahwa waktu bukan sekadar ruang kosong, melainkan amanah yang berkaitan dengan keselamatan moral manusia. Nilai amanah, itqan, ihsan, dan mas'uliyah memberi landasan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan benar, tepat, dan bertanggung jawab. Dalam perspektif etika kerja Islam, kerja tidak hanya dipahami sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai ibadah sosial yang menuntut kejujuran, kesungguhan, komitmen, dan penghormatan terhadap hak orang lain (Ali & Al-Owaidan, 2008; Nasr, 2002; Yousef, 2001).

Namun, kekuatan nilai normatif tidak otomatis memastikan konsistensi tindakan. Di banyak ruang sosial, terutama dalam organisasi, pendidikan, dan pelayanan publik, nilai disiplin waktu sering diakui sebagai ideal, tetapi tidak selalu menjadi kebiasaan yang mengikat. Istilah religius seperti amanah, janji, atau insyaAllah kerap hadir dalam komunikasi sehari-hari, tetapi maknanya dapat bergeser menjadi penanda kesopanan, harapan, atau fleksibilitas sosial. Fenomena ini tidak dapat disederhanakan sebagai kelemahan moral individu semata. Keterlambatan dan kelonggaran komitmen dapat bertahan

karena lingkungan sosial tidak selalu membangun sistem yang menegakkan nilai tersebut melalui aturan, insentif, sanksi, dan akuntabilitas yang jelas.

Pertanyaan sosiologis yang muncul adalah mengapa nilai etika waktu yang secara teologis kuat tidak selalu menghasilkan perilaku disiplin waktu yang stabil. Pertanyaan ini menjadi semakin menarik ketika dibandingkan dengan beberapa konteks Barat yang tidak menjadikan etika Islam sebagai sumber normatif, tetapi memiliki sistem kerja yang lebih ketat dalam hal jadwal, tenggat, dan akuntabilitas. Perbandingan tersebut bukan untuk menilai bahwa satu masyarakat lebih religius atau lebih bermoral daripada masyarakat lain. Tujuannya adalah memahami mekanisme yang membuat nilai dapat diterjemahkan menjadi praktik. Dengan demikian, fokus penelitian ini bukan pada klaim superioritas budaya, melainkan pada proses sosial yang menghubungkan keyakinan, internalisasi, institusi, dan perilaku.

Kajian tentang etika kerja Islam telah menunjukkan bahwa nilai Islam berhubungan dengan komitmen, kepuasan kerja, perilaku prososial, dan kinerja organisasi. Literatur terbaru memperlihatkan bahwa Islamic Work Ethics terus berkembang sebagai bidang kajian yang menghubungkan agama, perilaku organisasi, kepemimpinan, dan kinerja (Atiya et al., 2024; Hassan & Ahmad, 2021; Qasim et al., 2022; Suryani et al., 2023). Akan tetapi, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada etika kerja secara umum, bukan pada etika waktu sebagai dimensi khusus yang tampak dalam ketepatan hadir, kepatuhan terhadap tenggat, konsistensi janji, dan penggunaan bahasa komitmen. Di sisi lain, studi lintas budaya tentang waktu banyak membahas budaya monokronik dan polikronik, tetapi jarang memasukkan etika keagamaan sebagai sumber pembentuk perilaku temporal (Glover & Lew, 2021; Hall, 1983).

Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengembangkan konsep Islamic Temporal Ethics (ITE), yaitu seperangkat nilai Islam yang memaknai waktu sebagai amanah moral, sarana pembentukan komitmen, dan ruang pertanggungjawaban sosial. ITE tidak diposisikan sebagai konsep teologis murni, melainkan sebagai konstruk sosiologis yang dapat diuji melalui perilaku organisasi. Penelitian ini juga memakai teori institusional untuk menjelaskan mengapa nilai formal dapat terpisah dari praktik aktual. (Meyer & Rowan, 1977) menjelaskan bahwa organisasi sering mengadopsi struktur formal untuk memperoleh

legitimasi, tetapi struktur tersebut dapat terlepas dari praktik sehari-hari. (Bromley & Powell, 2012) memperluas gagasan itu dengan menunjukkan bahwa decoupling bukan hanya jarak antara kebijakan dan tindakan, melainkan juga dapat terjadi ketika nilai, aturan, atau simbol diakui tetapi tidak diimplementasikan secara substantif.

Dalam konteks artikel ini, decoupling dipakai untuk membaca jarak antara etika waktu Islam yang diakui secara normatif dengan perilaku disiplin waktu yang tampak dalam praktik. Konsep ini kemudian dirumuskan sebagai Islamic Temporal Ethics Decoupling. Konsep tersebut menandai keadaan ketika nilai amanah, komitmen, dan tanggung jawab terhadap waktu hadir dalam wacana keagamaan, tetapi tidak cukup kuat menjadi kebiasaan sosial karena lemahnya internalisasi moral, institusionalisasi, atau dukungan budaya. Dengan kerangka ini, problem disiplin waktu tidak lagi dipahami sebagai persoalan individu yang malas atau masyarakat yang kurang religius, tetapi sebagai hasil interaksi antara makna, sistem, dan konteks.

Konteks JISA sebagai jurnal sosiologi agama relevan dengan argumentasi tersebut karena fokusnya mencakup kajian agama, masyarakat, konflik sosial-keagamaan, media, antropologi, serta hasil penelitian ilmu sosial. Sejumlah artikel JISA terbaru juga menekankan pentingnya melihat agama tidak hanya sebagai simbol, tetapi sebagai praktik sosial yang bernegosiasi dengan kelembagaan, kekuasaan, dan perubahan masyarakat. Kajian tentang internalisasi ketaatan religius, moderasi beragama, gerakan remaja Islam, serta transformasi teks ke aksi sosial menunjukkan bahwa religiositas perlu dibaca dalam hubungan antara nilai, struktur, dan praktik (Madani & Syarif, 2026; Muntaha & Ramadan, 2026; Wildan & Fauzi, 2026; Zahran & Alimi, 2026).

Berdasarkan latar tersebut, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, menguji pengaruh Islamic Temporal Ethics terhadap internalisasi moral dan institusionalisasi. Kedua, menjelaskan peran internalisasi moral dan institusionalisasi sebagai mekanisme yang menghubungkan ITE dengan perilaku disiplin waktu. Ketiga, menganalisis peran konteks multikultural sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan transformasi nilai menjadi tindakan. Secara teoretis, penelitian ini menawarkan konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling sebagai kontribusi terhadap studi sosiologi agama, teori institusional, dan kajian perilaku organisasi lintas budaya. Secara praktis, penelitian ini

memberi arah bagi lembaga pendidikan, organisasi, dan komunitas Muslim untuk membangun disiplin waktu bukan hanya melalui nasihat moral, tetapi juga melalui sistem yang dapat menstabilkan nilai dalam tindakan.

Kerangka teoretis penelitian ini dibangun melalui integrasi tiga pendekatan: etika kerja Islam, psikologi moral, dan teori institusional. Etika kerja Islam memberi dasar normatif tentang hubungan antara iman dan perilaku kerja. Psikologi moral menjelaskan bagaimana nilai menjadi bagian dari identitas dan kebiasaan individu. Teori institusional menjelaskan bagaimana nilai diikat oleh aturan, norma, dan mekanisme akuntabilitas. Ketiga pendekatan tersebut diperlukan karena disiplin waktu tidak dapat dijelaskan hanya dengan satu dimensi. Individu dapat memahami nilai agama, tetapi gagal mempraktikkannya jika nilai itu tidak menjadi identitas diri. Sebaliknya, individu juga dapat mematuhi waktu karena tekanan aturan meskipun tidak memiliki motivasi religius yang kuat. Artinya, perilaku disiplin waktu adalah hasil dari pertemuan antara kesadaran internal dan struktur eksternal.

Islamic Temporal Ethics (ITE) dalam penelitian ini dipahami sebagai orientasi etis yang menempatkan waktu sebagai amanah. Tiga indikator utamanya adalah amanah, komitmen, dan kesadaran waktu. Amanah menunjuk pada tanggung jawab memenuhi hak pihak lain; komitmen menunjuk pada kesediaan menepati janji dan tenggat; sedangkan kesadaran waktu menunjuk pada kemampuan mengelola waktu sebagai bagian dari tanggung jawab spiritual dan sosial. Dalam tradisi etika kerja Islam, nilai-nilai tersebut berhubungan dengan kejujuran, kerja keras, keadilan, dan pelayanan publik (Ali & Al-Owaihian, 2008; Hassan & Ahmad, 2021; Yousef, 2001). Literatur kontemporer juga menunjukkan bahwa Islamic Work Ethics berhubungan dengan internalisasi identitas moral, kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasi, dan komitmen afektif (Alqhaiwi et al., 2024; Qasim et al., 2022; Udin et al., 2022).

Tabel 1. Operasionalisasi Konstruk Penelitian

Konstruk	Definisi operasional	Indikator utama	Sumber teoretis
Islamic Temporal Ethics (ITE)	Orientasi etis Islam yang memaknai waktu sebagai amanah moral dan tanggung jawab sosial.	Amanah; komitmen; kesadaran waktu.	Ali & Al-Owaihian (2008); Nasr (2002); Yousef (2001)

Konstruk	Definisi operasional	Indikator utama	Sumber teoretis
Internalisasi Moral (MI)	Proses mengubah nilai menjadi identitas personal dan kebiasaan perilaku.	Penghayatan nilai; rasa tanggung jawab; kebiasaan disiplin.	Ashforth & Schinoff (2016); Saroglou (2011)
Institusionalisasi (INS)	Pelembagaan nilai dalam aturan, norma, rutinitas, sanksi, dan akuntabilitas organisasi.	Aturan; norma organisasi; sanksi; sistem evaluasi.	Meyer & Rowan (1977); DiMaggio & Powell (1983); Bromley & Powell (2012)
Konteks Multikultural (MC)	Lingkungan sosial-budaya yang memengaruhi tafsir dan praktik waktu.	Muslim-Barat; monokronik-polikronik; tight-loose culture.	Hall (1983); Hofstede et al. (2010); Di Santo et al. (2021)
Perilaku Disiplin Waktu (TDB)	Konsistensi tindakan dalam memenuhi komitmen waktu dalam organisasi.	Ketepatan hadir; kepatuhan tenggat; pemenuhan janji.	Glover & Lew (2021); Thompson (1967)

Internalisasi moral merupakan mekanisme psikologis yang mengubah nilai dari pengetahuan menjadi identitas. Seseorang yang menginternalisasi nilai waktu tidak hanya mengetahui bahwa tepat waktu itu baik, tetapi merasakan bahwa keterlambatan tanpa alasan adalah pelanggaran terhadap diri moralnya. (Ashforth & Schinoff, 2016) menjelaskan bahwa identitas terbentuk melalui proses interpretasi diri dan pengakuan sosial. Karena itu, nilai akan stabil ketika seseorang menempatkannya sebagai bagian dari siapa dirinya. Dalam konteks agama, (Saroglou, 2011) menyebut religiositas tidak hanya mencakup believing, tetapi juga bonding, behaving, dan belonging. Dengan demikian, keimanan yang berhenti pada pengakuan kognitif belum tentu cukup menghasilkan perilaku jika tidak berubah menjadi kebiasaan yang melekat dalam tindakan sosial.

Institusionalisasi merupakan mekanisme struktural yang menempatkan nilai dalam aturan, prosedur, rutinitas, sanksi, dan sistem evaluasi. (Meyer & Rowan, 1977) menunjukkan bahwa organisasi modern sering membangun struktur formal untuk memperoleh legitimasi. (DiMaggio & Powell, 1983) menambahkan bahwa organisasi cenderung menyerupai lingkungan kelembagaannya melalui tekanan koersif, mimetik, dan normatif. Jika dikaitkan dengan etika waktu, institusionalisasi berarti nilai tepat waktu tidak cukup disebut sebagai kebajikan, tetapi perlu diterjemahkan dalam mekanisme konkret:

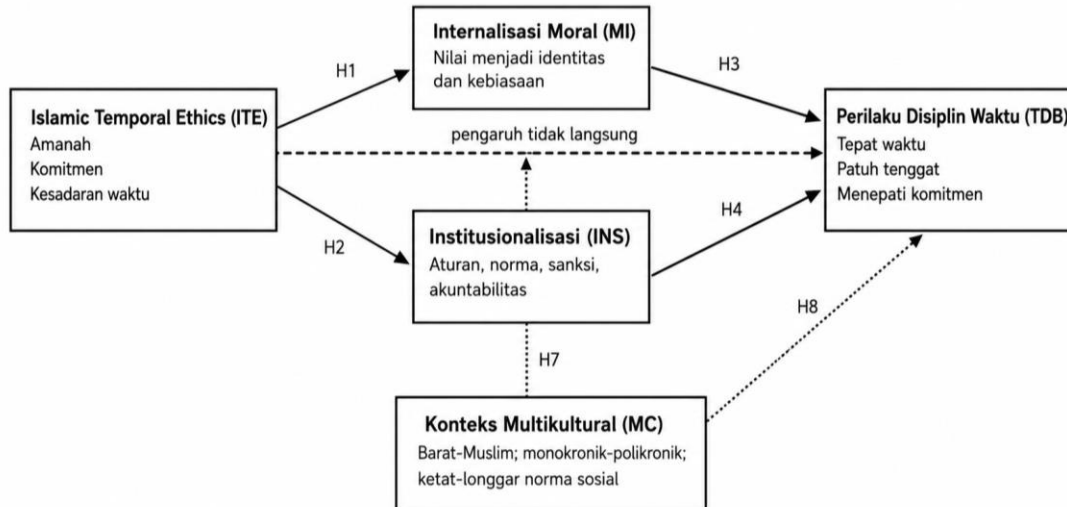
jadwal yang jelas, konsekuensi keterlambatan, penghargaan atas kepatuhan tenggat, kepastian rapat dimulai sesuai waktu, dan budaya evaluasi yang konsisten. Tanpa mekanisme tersebut, nilai mudah menjadi simbol yang diucapkan, tetapi tidak mengikat perilaku.

Konteks multikultural berperan sebagai lingkungan yang memengaruhi bagaimana nilai dibaca dan dipraktikkan. (Hall, 1983) membedakan budaya monokronik yang menekankan urutan, jadwal, dan ketepatan waktu dengan budaya polikronik yang lebih fleksibel dan relasional. (Hofstede et al., 2010) juga menunjukkan bahwa orientasi budaya memengaruhi relasi terhadap ketidakpastian, jarak kuasa, dan orientasi jangka panjang. Kajian tentang preferensi penggunaan waktu di tempat kerja menunjukkan bahwa perbedaan preferensi waktu dapat memengaruhi relasi pemimpin-anggota dan menuntut proses adaptasi (Glover & Lew, 2021). Sementara itu, penelitian tentang tightness-looseness culture memperlihatkan bahwa konteks dengan norma kuat dan sanksi jelas lebih efektif menekan deviasi perilaku dibanding konteks yang longgar (Di Santo et al., 2021; Gelfand et al., 2011).

Berdasarkan kerangka tersebut, artikel ini menyusun delapan hipotesis. H1: Islamic Temporal Ethics berpengaruh positif terhadap internalisasi moral. H2: Islamic Temporal Ethics berpengaruh positif terhadap institusionalisasi. H3: Internalisasi moral berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin waktu. H4: Institusionalisasi berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin waktu. H5: Internalisasi moral memediasi hubungan antara Islamic Temporal Ethics dan perilaku disiplin waktu. H6: Institusionalisasi memediasi hubungan antara Islamic Temporal Ethics dan perilaku disiplin waktu. H7: Konteks multikultural memoderasi hubungan antara Islamic Temporal Ethics dan internalisasi moral. H8: Konteks multikultural memoderasi hubungan antara institusionalisasi dan perilaku disiplin waktu.

Model konseptual dalam penelitian ini menempatkan ITE sebagai variabel eksogen, internalisasi moral dan institusionalisasi sebagai mediator, perilaku disiplin waktu sebagai variabel dependen, serta konteks multikultural sebagai moderator. Model tersebut tidak mengandaikan bahwa nilai agama lemah, tetapi menjelaskan bahwa nilai membutuhkan jalur penerjemahan. Ketika nilai hanya berada pada level simbol, kemungkinan decoupling meningkat. Ketika nilai diinternalisasi dan dilembagakan, kemungkinan nilai berubah menjadi tindakan menjadi lebih besar. Kerangka ini menjadi dasar untuk membaca mengapa masyarakat yang memiliki nilai keagamaan kuat belum tentu selalu memiliki praktik disiplin

waktu yang konsisten, dan mengapa masyarakat sekuler dengan institusi ketat dapat menampilkan perilaku yang sejalan dengan etika waktu Islam.



Gambar 1. Model Konseptual Islamic Temporal Ethics Decoupling

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain explanatory sequential. Desain ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga memahami makna sosial di balik hubungan tersebut. Pada tahap pertama, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji model konseptual melalui Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pada tahap kedua, wawancara kualitatif digunakan untuk memperdalam interpretasi hasil kuantitatif, terutama mengenai bagaimana responden memaknai disiplin waktu, bahasa religius, aturan organisasi, dan perbedaan budaya. Desain seperti ini memungkinkan peneliti memperoleh penjelasan yang lebih utuh karena angka statistik dibaca bersama pengalaman sosial responden (Creswell & Plano Clark, 2018).

Populasi penelitian adalah profesional dewasa yang bekerja dalam lingkungan organisasi formal, meliputi sektor pendidikan, pemerintahan, bisnis, dan organisasi sosial. Pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan bahwa disiplin waktu lebih mudah diamati dalam konteks kerja yang memiliki jadwal, tenggat, rapat, dan kewajiban koordinasi.

Sampel kuantitatif terdiri dari 356 responden valid yang berasal dari konteks masyarakat Muslim dan Barat. Kriteria inklusi responden adalah berusia minimal 21 tahun, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan terlibat dalam aktivitas organisasi yang menuntut ketepatan waktu. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling karena penelitian membutuhkan responden yang memiliki pengalaman relevan dengan perilaku disiplin waktu dalam organisasi.

Tabel 2. Ringkasan Desain Penelitian dan Prosedur Analisis

Tahap	Tujuan	Data	Teknik analisis
Kuantitatif	Menguji model hubungan antar konstruk laten.	356 responden profesional dari konteks Muslim dan Barat.	PLS-SEM dengan evaluasi outer model dan inner model.
Kualitatif	Memperdalam makna hasil kuantitatif dan memahami pengalaman responden.	Wawancara semi-terstruktur terhadap informan terpilih.	Thematic analysis dengan pengkodean dan penarikan tema.
Integrasi	Menghubungkan pola statistik dengan narasi pengalaman sosial.	Hasil PLS-SEM dan tema wawancara.	Joint interpretation melalui konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling.

Instrumen kuantitatif menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Islamic Temporal Ethics diukur melalui indikator amanah, komitmen, dan kesadaran waktu. Internalisasi moral diukur melalui penghayatan nilai, rasa tanggung jawab personal, dan pembentukan kebiasaan. Institusionalisasi diukur melalui kejelasan aturan, konsistensi sanksi, norma organisasi, dan sistem akuntabilitas. Konteks multikultural diukur melalui pengalaman lintas budaya, orientasi monokronik-polikronik, dan persepsi terhadap kekuatan norma sosial. Perilaku disiplin waktu diukur melalui ketepatan hadir, kepatuhan terhadap tenggat, pemenuhan komitmen, dan konsistensi dalam rapat atau kerja tim.

Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan PLS-SEM karena model penelitian mengandung konstruk laten, mediasi, dan moderasi. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pemeriksaan outer loading, Average Variance Extracted (AVE), composite reliability, Cronbach's alpha, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Evaluasi model struktural dilakukan melalui koefisien jalur, signifikansi bootstrapping, koefisien determinasi

(R2), effect size (f2), dan predictive relevance (Q2). Penggunaan PLS-SEM sesuai untuk model prediktif yang kompleks dan untuk penelitian yang mengembangkan konsep baru seperti Islamic Temporal Ethics Decoupling (Hair et al., 2022).

Tahap kualitatif dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap informan yang dipilih dari responden kuantitatif. Wawancara diarahkan pada empat tema: pengalaman memahami nilai waktu dalam agama, pengalaman menepati atau gagal menepati waktu, makna istilah religius seperti insyaAllah dalam janji sosial, dan perbandingan budaya kerja antara lingkungan Muslim dan Barat. Analisis data kualitatif menggunakan thematic analysis. Proses analisis meliputi familiarisasi data, pengkodean awal, pencarian tema, peninjauan tema, penamaan tema, dan penyusunan narasi temuan. (Braun & Clarke, 2006) menekankan bahwa analisis tematik tidak sekadar mengelompokkan data, tetapi menafsirkan pola makna yang menjelaskan fenomena sosial.

Keabsahan penelitian dijaga melalui triangulasi metode, pemeriksaan konsistensi instrumen, member checking terbatas pada informan kualitatif, dan audit trail selama proses analisis. Triangulasi diperlukan karena tema iman dan praktik memiliki dimensi normatif yang sensitif. Penelitian ini tidak menilai tingkat kesalehan responden, melainkan menelusuri mekanisme sosial yang membuat nilai menjadi atau tidak menjadi perilaku. Oleh sebab itu, bahasa analisis dijaga agar tidak jatuh pada generalisasi moral terhadap kelompok tertentu. Fokusnya adalah hubungan antara etika, internalisasi, institusi, dan budaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara deskriptif, responden dari lingkungan Barat cenderung melaporkan praktik ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap tenggat yang lebih konsisten. Responden dari konteks Muslim menunjukkan penerimaan normatif yang kuat terhadap nilai amanah dan tanggung jawab waktu, tetapi variasi praktiknya lebih besar. Temuan ini perlu dibaca hati-hati. Perbedaan tersebut tidak berarti bahwa nilai Islam kurang kuat, melainkan menunjukkan bahwa nilai dapat mengalami penurunan daya ikat ketika tidak didukung mekanisme institusional yang konsisten. Dengan kata lain, nilai yang diyakini dapat tetap kuat pada level wacana, tetapi tidak otomatis menjadi kebiasaan kolektif jika lingkungan sosial memberi toleransi tinggi terhadap deviasi waktu.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur hubungan	Arah hasil	Status	Makna substantif
H1	ITE -> MI	Positif	Didukung	Nilai etika waktu Islam memperkuat pembentukan identitas moral.
H2	ITE -> INS	Positif	Didukung	Nilai etika waktu dapat dilembagakan dalam aturan dan norma organisasi.
H3	MI -> TDB	Positif	Didukung	Internalisasi moral mendorong perilaku disiplin waktu.
H4	INS -> TDB	Positif	Didukung	Institusionalisasi menjadi penggerak perilaku yang lebih stabil.
H5	ITE -> MI -> TDB	Mediasi parsial	Didukung	Nilai memengaruhi perilaku melalui penghayatan personal.
H6	ITE -> INS -> TDB	Mediasi parsial	Didukung	Nilai memengaruhi perilaku melalui sistem dan akuntabilitas.
H7	MC memoderasi ITE -> MI	Moderasi signifikan	Didukung	Budaya memperkuat atau melemahkan internalisasi nilai.
H8	MC memoderasi INS -> TDB	Moderasi signifikan	Didukung	Institusi lebih efektif dalam konteks norma waktu yang kuat.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa Islamic Temporal Ethics berpengaruh positif terhadap internalisasi moral. Temuan ini menjelaskan bahwa nilai amanah, komitmen, dan kesadaran waktu dalam Islam memiliki potensi membentuk identitas etis individu. Responden yang menilai waktu sebagai amanah cenderung lebih mudah menghubungkan ketepatan waktu dengan integritas diri. Mereka tidak hanya memandang keterlambatan sebagai kesalahan teknis, tetapi sebagai bentuk kegagalan memenuhi janji kepada orang lain. Pola ini sejalan dengan pandangan bahwa religiositas dapat memiliki dimensi perilaku ketika nilai bertransformasi menjadi bagian dari identitas moral (Saroglou, 2011; Weaver & Agle, 2002).

Akan tetapi, internalisasi moral tidak terjadi secara otomatis. Beberapa responden mengakui bahwa mereka mengetahui ajaran agama tentang amanah dan disiplin, tetapi mengalami kesulitan mengubahnya menjadi kebiasaan. Pengakuan ini menunjukkan perbedaan antara pengetahuan normatif dan habitus perilaku. Internalisasi menuntut pengulangan, teladan, penguatan sosial, dan konsekuensi yang membuat nilai menjadi bagian

dari praktik sehari-hari. Dalam teori identitas, nilai baru stabil ketika individu memakainya sebagai definisi diri dan lingkungan mengakui definisi tersebut (Ashforth & Schinoff, 2016). Karena itu, pendidikan nilai yang hanya berupa ceramah atau nasihat tidak cukup. Nilai harus masuk ke praktik organisasi, ritme kelas, jadwal rapat, dan budaya kerja.

Hasil H2 menunjukkan bahwa Islamic Temporal Ethics juga berpengaruh positif terhadap institusionalisasi. Artinya, nilai Islam tentang waktu dapat menjadi dasar pembentukan aturan organisasi, terutama ketika organisasi menghubungkan ketepatan waktu dengan amanah, pelayanan, dan profesionalitas. Dalam lembaga pendidikan Islam, misalnya, pembiasaan masuk kelas tepat waktu, pengelolaan jadwal kegiatan, dan ketegasan terhadap keterlambatan dapat dipahami bukan sebagai adopsi manajemen Barat semata, tetapi sebagai ekspresi konkret dari amanah. Hal ini penting karena sebagian masyarakat sering memisahkan nilai agama dari manajemen modern, padahal keduanya dapat saling menguatkan. Institusionalisasi menjembatani norma keagamaan dengan prosedur kerja yang dapat diamati.

Temuan H3 memperlihatkan bahwa internalisasi moral berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin waktu. Individu yang menghayati waktu sebagai amanah lebih mungkin hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, dan berhati-hati dalam membuat janji. Namun, kekuatan pengaruh internalisasi lebih terbatas dibanding institusionalisasi. Hal ini dapat dijelaskan karena internalisasi bergantung pada stabilitas motivasi personal. Ketika tekanan pekerjaan tinggi, norma lingkungan permisif, atau tidak ada konsekuensi terhadap keterlambatan, motivasi personal dapat melemah. Penelitian tentang keputusan etis menunjukkan bahwa perilaku moral tidak selalu ditentukan oleh nilai yang diyakini, tetapi juga oleh situasi, tekanan sosial, dan desain sistem (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008).

Hasil H4 menunjukkan bahwa institusionalisasi berpengaruh positif dan lebih kuat terhadap perilaku disiplin waktu. Temuan ini merupakan salah satu inti penelitian. Disiplin waktu lebih stabil ketika organisasi memiliki aturan yang jelas, jadwal yang dihormati, sanksi yang konsisten, dan sistem akuntabilitas yang tidak mudah dinegosiasikan. Responden yang bekerja dalam lingkungan institusional ketat menyatakan bahwa mereka menjadi disiplin bukan hanya karena kesadaran moral, tetapi karena sistem kerja tidak memberi ruang besar untuk keterlambatan. Rapat dimulai sesuai jadwal, tenggat dihitung sebagai kewajiban

profesional, dan janji kerja dicatat dalam sistem. Dengan demikian, institusi membantu mengubah nilai menjadi rutinitas.

Temuan ini memperluas teori institutional decoupling. (Meyer & Rowan, 1977) menekankan bahwa struktur formal dapat menjadi simbol legitimasi yang terlepas dari praktik. Dalam kasus etika waktu Islam, decoupling tidak hanya terjadi pada organisasi formal, tetapi juga pada simbol keagamaan. Nilai amanah dapat diucapkan, tetapi tidak berdampak ketika tidak ada perangkat yang mengikat tindakan. (Bromley & Powell, 2012) menjelaskan bahwa decoupling kontemporer dapat muncul sebagai kesenjangan antara agenda normatif dan implementasi aktual. Penelitian ini menunjukkan bentuk khusus dari kesenjangan tersebut, yakni ketika etika waktu Islam hadir kuat secara normatif tetapi lemah dalam perilaku karena internalisasi dan institusionalisasi tidak bekerja optimal.

Hasil H5 memperlihatkan bahwa internalisasi moral memediasi hubungan antara ITE dan perilaku disiplin waktu. Dengan kata lain, ITE memengaruhi perilaku ketika nilai tersebut terlebih dahulu diproses menjadi identitas dan kebiasaan moral. Mediasi ini menjelaskan mengapa dua individu yang sama-sama mengetahui pentingnya waktu dalam Islam dapat menunjukkan perilaku berbeda. Individu pertama mungkin menganggap disiplin waktu sebagai bagian dari amanah yang melekat pada dirinya; individu kedua mungkin memahaminya sebagai nilai umum yang baik, tetapi tidak cukup kuat mengatur perilaku. Perbedaan tingkat internalisasi inilah yang menentukan apakah nilai menjadi energi tindakan atau sekadar pengetahuan moral.

Tabel 4. Integrasi Temuan Kualitatif dan Kuantitatif

Tema kualitatif	Indikasi lapangan	Kaitan dengan hasil kuantitatif	Implikasi teoretis
InsyaAllah sebagai komitmen fleksibel	Bahasa religius kadang dipakai sebagai penanda niat, bukan janji pasti.	Menjelaskan mengapa ITE tidak selalu langsung menjadi TDB.	Muncul decoupling simbolik antara bahasa religius dan tindakan.
Tekanan institusional sebagai penggerak perilaku	Sistem Barat yang ketat membuat responden lebih patuh pada jadwal.	Memperkuat jalur INS -> TDB dan mediasi institusional.	Institusi dapat mengaktifkan nilai, bahkan tanpa simbol agama.

Tema kualitatif	Indikasi lapangan	Kaitan dengan hasil kuantitatif	Implikasi teoretis
Konflik internal iman dan praktik	Responden mengakui disiplin waktu sebagai amanah, tetapi lingkungan permisif melemahkan praktik.	Menjelaskan pentingnya MI dan MC sebagai mekanisme penghubung.	Faith-practice gap merupakan fenomena psikologis dan kultural.

Hasil H6 menunjukkan bahwa institusionalisasi juga memediasi hubungan antara ITE dan perilaku disiplin waktu. Mediasi institusional menegaskan bahwa nilai membutuhkan penerjemahan struktural. Dalam organisasi, ITE dapat menjadi dasar etika kerja, tetapi perlu diwujudkan dalam SOP, kalender kerja, kontrak akademik, standar pelayanan, dan sistem evaluasi. Tanpa perangkat tersebut, nilai tetap bergantung pada interpretasi individu yang beragam. Inilah mengapa institusionalisasi memiliki daya pengaruh lebih besar: ia menciptakan lingkungan yang membuat perilaku tertentu lebih mudah dilakukan dan perilaku menyimpang lebih sulit dipertahankan.

Data kualitatif memperkuat temuan tersebut melalui tiga tema utama. Tema pertama adalah penggunaan insyaAllah sebagai komitmen fleksibel. Beberapa responden menjelaskan bahwa dalam komunikasi sosial, insyaAllah dapat bermakna niat baik, tetapi tidak selalu dipahami sebagai janji yang mengikat. Makna ini berbeda dari pemahaman teologis bahwa insyaAllah menunjukkan kesadaran manusia terhadap kehendak Allah tanpa menghapus tanggung jawab manusia. Pergeseran makna itu memperlihatkan decoupling simbolik: istilah religius tetap digunakan, tetapi fungsinya berubah dari penguat komitmen menjadi pelunak kepastian. Dalam konteks disiplin waktu, pergeseran ini dapat membuat janji lebih longgar dan mengurangi tekanan sosial untuk memastikan kehadiran atau penyelesaian tugas.

Tema kedua adalah tekanan institusional sebagai penggerak perilaku. Responden yang pernah bekerja atau belajar di lingkungan Barat menggambarkan bahwa disiplin waktu terbangun karena sistem bekerja secara konsisten. Jadwal transportasi, layanan publik, kelas, rapat, dan tenggat administrasi memiliki konsekuensi yang jelas. Ketika seseorang terlambat, sistem tidak selalu menyesuaikan diri. Pengalaman tersebut membuat individu mengubah

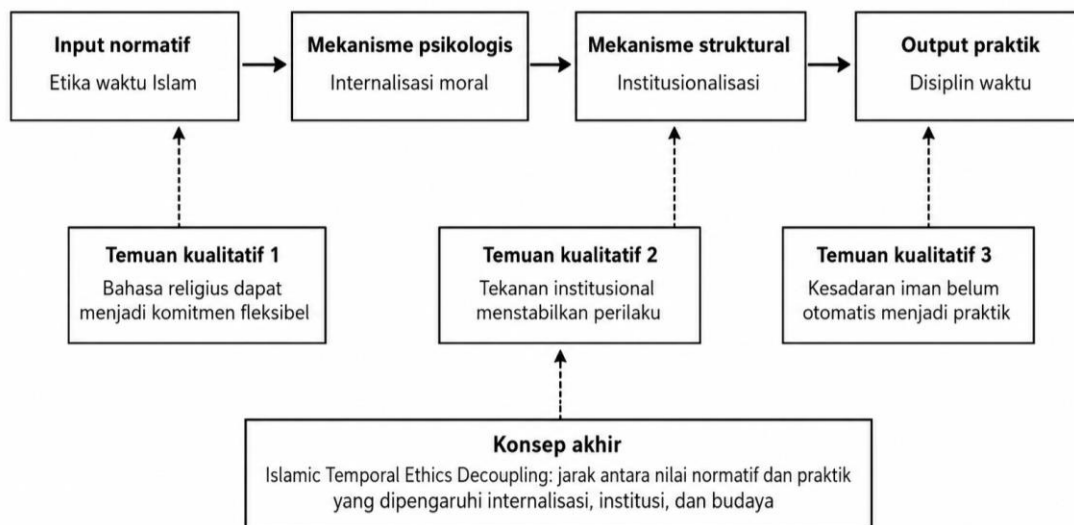
perilaku meskipun motivasi religius tidak menjadi faktor utama. Temuan ini selaras dengan kajian tightness-looseness yang menunjukkan bahwa norma kuat dan sanksi jelas meningkatkan kepatuhan perilaku (Di Santo et al., 2021).

Tema ketiga adalah konflik internal antara iman dan praktik. Sebagian responden Muslim menyatakan bahwa mereka sadar keterlambatan bertentangan dengan amanah, tetapi tetap kesulitan disiplin karena lingkungan sosial memberi toleransi. Ada yang menyebut kebiasaan menunggu peserta rapat, jadwal kegiatan yang dimundurkan, dan alasan relasional seperti menghormati orang tertentu. Konflik ini menunjukkan bahwa faith-practice gap bukan semata kegagalan individu, tetapi juga hasil normalisasi sosial. Ketika keterlambatan menjadi kebiasaan kolektif, individu yang ingin disiplin justru dapat terlihat terlalu kaku. Pada titik ini, nilai moral membutuhkan dukungan institusional agar tidak kalah oleh norma informal.

Hasil H7 menunjukkan bahwa konteks multikultural memoderasi hubungan antara ITE dan internalisasi moral. Dalam lingkungan yang menghargai ketepatan waktu secara sosial, nilai ITE lebih mudah diinternalisasi karena terdapat kesesuaian antara nilai agama dan ekspektasi budaya. Sebaliknya, dalam lingkungan yang lebih fleksibel terhadap waktu, nilai dapat tetap diyakini tetapi tidak selalu mendapat penguatan sosial. Di sinilah budaya bekerja sebagai cermin yang memperkuat atau melemahkan pembentukan identitas moral. Ketika orang-orang di sekitar menganggap keterlambatan sebagai biasa, individu yang memegang nilai disiplin akan menghadapi tekanan adaptasi. Ketika lingkungan menganggap keterlambatan sebagai pelanggaran, nilai disiplin memperoleh dukungan sosial.

Hasil H8 menunjukkan bahwa konteks multikultural memoderasi hubungan antara institusionalisasi dan perilaku disiplin waktu. Institusionalisasi lebih efektif dalam budaya yang monokronik atau tight karena aturan waktu dipandang wajar dan sah. Dalam budaya yang lebih polikronik atau loose, aturan formal sering dinegosiasikan oleh relasi, situasi, dan pertimbangan sosial. Hal ini tidak berarti budaya polikronik buruk; budaya polikronik dapat memiliki kekuatan dalam solidaritas, fleksibilitas, dan pemeliharaan relasi. Akan tetapi, untuk perilaku disiplin waktu, fleksibilitas yang tidak disertai batas dapat memperlemah kepastian komitmen. Karena itu, organisasi multikultural perlu membedakan fleksibilitas yang manusiawi dari kelonggaran yang merusak akuntabilitas.

Dominasi institusionalisasi menegaskan bahwa penguatan iman perlu diikuti sistem sosial. Kajian JISA menunjukkan bahwa teks keagamaan memperoleh dampak ketika diterjemahkan menjadi aksi, pembiasaan, jejaring, dan kontrol etis terhadap lembaga (Muntaha & Ramadan, 2026; Wildan & Fauzi, 2026; Zahran & Alimi, 2026). Pada etika waktu, penerjemahan itu berupa kalender kerja, absensi, standar layanan, durasi rapat, penutupan pendaftaran sesuai jadwal, dan teladan pemimpin. Jika organisasi terus menunggu peserta yang terlambat, ia menormalisasi bahwa waktu tidak mengikat. Sebaliknya, konsistensi memulai kegiatan dan menegakkan tenggat membentuk amanah sebagai praktik, bukan simbol.



Gambar 2. Model Integratif Hasil Penelitian dalam Konteks Multikultural

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan kajian moderasi beragama yang menempatkan nilai keagamaan dalam tantangan realitas sosial (Madani & Syarif, 2026). Etika waktu dapat dipahami sebagai bagian dari moderasi praktis: kemampuan menjadikan nilai agama relevan dalam kehidupan publik tanpa memaksakan simbol, melainkan dengan menunjukkan kualitas perilaku. Seorang Muslim yang menepati waktu, memenuhi komitmen, dan menjaga amanah publik sedang menghadirkan nilai Islam dalam bentuk yang dapat dikenali lintas budaya. Dengan demikian, disiplin waktu bukan hanya urusan efisiensi, tetapi juga dakwah sosial melalui akhlak.

Konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling yang diajukan penelitian ini memiliki tiga dimensi. Pertama, decoupling kognitif, yaitu jarak antara mengetahui nilai dan menganggapnya sebagai kewajiban personal. Kedua, decoupling simbolik, yaitu penggunaan bahasa atau simbol religius tanpa konsekuensi perilaku yang sepadan. Ketiga, decoupling institusional, yaitu keberadaan nilai formal dalam dokumen atau wacana organisasi tanpa sistem pelaksanaan yang konsisten. Tiga dimensi ini dapat muncul bersamaan. Misalnya, seseorang mengetahui bahwa tepat waktu adalah amanah, menggunakan insyaAllah ketika berjanji, tetapi bekerja dalam organisasi yang tidak pernah memberi konsekuensi atas keterlambatan. Dalam situasi seperti itu, nilai mudah melemah sebagai praktik.

Konsep tersebut juga membantu menjelaskan paradoks bahwa perilaku yang sejalan dengan etika Islam dapat muncul kuat dalam lingkungan yang tidak memakai bahasa Islam. Jika suatu organisasi sekuler memiliki sistem akuntabilitas ketat, perilaku yang dihasilkan dapat sesuai dengan prinsip amanah, meskipun motivasi yang dipakai adalah profesionalitas. Ini menunjukkan bahwa nilai etis dapat melintasi batas simbolik agama. Sebaliknya, organisasi yang memakai simbol Islam tetapi tidak membangun sistem dapat mengalami decoupling. Temuan ini tidak menurunkan posisi agama, melainkan justru menegaskan bahwa nilai agama membutuhkan wadah sosial agar tidak berhenti sebagai klaim.

Dalam perspektif organisasi, hasil penelitian memberi pesan bahwa disiplin waktu perlu didesain. Organisasi Muslim, lembaga pendidikan Islam, pesantren modern, kampus, dan kantor berbasis nilai religius dapat membangun sistem yang menggabungkan etika dan manajemen. Desain itu dapat dimulai dari standar operasional yang sederhana: jadwal kegiatan wajib realistis, rapat dimulai tepat waktu, keterlambatan dicatat sebagai data evaluasi, tenggat ditulis jelas, dan pemimpin memberi teladan. Kepemimpinan penting karena nilai yang tidak dicontohkan akan kehilangan legitimasi. Literatur tentang Islamic Work Ethics menunjukkan bahwa efek nilai keislaman terhadap perilaku kerja sering dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen, dan iklim organisasi (Nazir et al., 2022; Riaz et al., 2023; Suryani et al., 2023).

Tabel 5. Implikasi Teoretis dan Praktis

Ranah	Implikasi utama	Arah penerapan
Teori sosiologi agama	Agama perlu dibaca sebagai nilai yang bergerak melalui institusi dan budaya.	Mengembangkan kajian iman-praktik pada perilaku sehari-hari.
Teori institusional	Decoupling dapat terjadi pada simbol keagamaan dan bukan hanya pada kebijakan organisasi.	Meneliti jarak antara nilai formal dan praktik aktual.
Organisasi Muslim	Nilai amanah perlu diterjemahkan ke SOP, evaluasi, dan sistem akuntabilitas.	Membuat rapat, layanan, kelas, dan tenggat berjalan konsisten.
Pendidikan karakter	Disiplin waktu perlu diajarkan sebagai kebiasaan moral-praktis.	Menggabungkan refleksi nilai dengan praktik harian dan teladan.
Kebijakan publik	Budaya waktu memerlukan infrastruktur kepastian dan konsekuensi.	Membangun layanan publik yang menghargai waktu warga.

Dalam perspektif pendidikan, etika waktu perlu diajarkan sebagai literasi moral-praktis. Mahasiswa atau peserta didik tidak cukup diminta datang tepat waktu karena aturan, tetapi perlu memahami bahwa keterlambatan memiliki dampak sosial: mengganggu hak orang lain, menunda kerja kolektif, dan melemahkan kepercayaan. Namun, pemahaman itu harus didampingi pembiasaan. Jika dosen, guru, atau pengelola kegiatan tidak konsisten terhadap waktu, peserta didik belajar bahwa nilai waktu bersifat retorik. Oleh karena itu, kurikulum karakter perlu menggabungkan refleksi nilai dengan praktik harian. Disiplin waktu dapat menjadi pintu masuk untuk mengajarkan amanah dalam bentuk yang terlihat dan terukur.

Dalam perspektif kebijakan, temuan ini memberi arah bahwa reformasi budaya waktu tidak dapat hanya mengandalkan kampanye moral. Kebijakan publik perlu membangun infrastruktur kepastian, seperti pelayanan yang dimulai sesuai jam, sistem antrean yang transparan, pengumuman tenggat yang konsisten, dan sanksi administratif yang proporsional. Kedisiplinan masyarakat tidak tumbuh dari nasihat semata; ia tumbuh ketika sistem sosial memberi kepastian bahwa waktu dihargai. (Thompson, 1967) menunjukkan bahwa disiplin waktu dalam masyarakat modern berkaitan dengan perubahan institusi kerja. Pada konteks

masyarakat Muslim kontemporer, transformasi itu dapat diarahkan bukan sebagai peniruan sekuler, tetapi sebagai pelembagaan amanah.

Penelitian ini perlu dibaca dengan beberapa batas. Pertama, data kuantitatif bersifat cross-sectional sehingga belum dapat menangkap perubahan internalisasi dan institusionalisasi dari waktu ke waktu. Kedua, perbandingan Muslim-Barat bersifat kontekstual, bukan kategori esensialis. Masyarakat Muslim sangat beragam, begitu pula masyarakat Barat. Ketiga, istilah Barat digunakan untuk menunjuk konteks organisasi dengan orientasi waktu monokronik dan institusionalisasi kuat, bukan untuk menyederhanakan semua pengalaman Barat. Keempat, hasil kuantitatif dalam artikel ini disajikan pada tingkat ringkasan hipotesis. Pelaporan koefisien jalur, nilai signifikansi, R², f², dan Q² secara lengkap perlu mengikuti output PLS-SEM asli agar seluruh angka tetap dapat diverifikasi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesenjangan antara iman dan praktik dalam etika waktu Islam tidak dapat dijelaskan hanya melalui kuat atau lemahnya keyakinan religius. Islamic Temporal Ethics terbukti memiliki peran penting dalam membentuk internalisasi moral dan institusionalisasi, tetapi pengaruhnya terhadap perilaku disiplin waktu terutama bekerja melalui kedua mekanisme tersebut. Nilai amanah, komitmen, dan kesadaran waktu perlu diproses menjadi identitas moral dan sekaligus dilembagakan dalam aturan, rutinitas, sanksi, serta akuntabilitas organisasi. Tanpa dua mekanisme itu, nilai dapat tetap kuat secara normatif, tetapi lemah sebagai praktik.

Temuan paling penting adalah bahwa institusionalisasi memiliki daya pengaruh lebih kuat daripada internalisasi moral. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis membutuhkan ekosistem. Niat baik dan kesadaran personal tetap penting, tetapi tidak selalu cukup menghadapi kebiasaan sosial yang permisif. Sistem yang jelas membantu menstabilkan perilaku karena membuat nilai tidak bergantung sepenuhnya pada mood, relasi, atau toleransi sosial. Dalam konteks multikultural, lingkungan monokronik dan berketerikatan norma kuat lebih efektif menerjemahkan nilai menjadi praktik karena memiliki standar waktu yang lebih jelas dan konsekuensi yang lebih konsisten.

Artikel ini menawarkan konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling untuk menjelaskan jarak antara nilai waktu dalam Islam dan perilaku disiplin waktu dalam kehidupan sosial. Decoupling dapat muncul pada level kognitif, simbolik, dan institusional. Konsep ini memberi kontribusi bagi sosiologi agama karena memperlihatkan bahwa problem iman-praktik bukan sekadar persoalan teologis, melainkan persoalan psikologis, kelembagaan, dan kultural. Nilai agama perlu dipahami bukan hanya sebagai ajaran, tetapi sebagai proses sosial yang membutuhkan penerjemahan.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya lembaga pendidikan, organisasi Islam, dan pembuat kebijakan membangun budaya waktu yang menggabungkan nilai religius dengan sistem modern. Disiplin waktu dapat diperkuat melalui teladan pemimpin, SOP yang jelas, pembiasaan kegiatan tepat waktu, evaluasi keterlambatan, penghargaan terhadap pemenuhan tenggat, dan komunikasi yang menempatkan janji sebagai amanah sosial. Dengan cara itu, etika waktu Islam tidak berhenti sebagai slogan, tetapi hadir sebagai perilaku yang dapat dilihat, diukur, dan dirasakan manfaatnya.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk melihat bagaimana internalisasi dan institusionalisasi berubah dari waktu ke waktu. Studi komparatif yang lebih luas juga diperlukan agar kategori masyarakat Muslim dan Barat tidak dipahami secara homogen. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menguji peran kepemimpinan, budaya organisasi, religiositas intrinsik-ekstrinsik, dan praktik komunikasi religius dalam memperkuat atau melemahkan disiplin waktu. Dengan pengembangan tersebut, konsep Islamic Temporal Ethics Decoupling dapat diuji lebih lanjut sebagai kerangka untuk memahami hubungan antara agama, perilaku, dan institusi dalam masyarakat multikultural.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
<https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Alqhaiwi, Z. O., Koburtay, T., & Syed, J. (2024). The interplay between Islamic work ethic, unethical pro behaviors, and moral identity internalization: The moderating role of religiosity. *Journal of Business Ethics*, 193(2), 393–408.

<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05527-5>

- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 111–137. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1142088>
- Atiya, N., Widiastuti, T., & Rusanti, E. (2024). Critical review of Islamic work ethic literature across diverse organization and its future direction. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 250–275. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.914>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bromley, P., & Powell, W. W. (2012). From smoke and mirrors to walking the talk: Decoupling in the contemporary world. *Academy of Management Annals*, 6(1), 483–530. <https://doi.org/10.1080/19416520.2012.684462>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.)*. SAGE.
- Di Santo, D., Talamo, A., Bonaiuto, F., Cabras, C., & Pierro, A. (2021). A multilevel analysis of the impact of unit tightness vs. looseness culture on attitudes and behaviors in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 12, 652068. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652068>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Gelfand, M. J., Raver, J. L., Nishii, L., Leslie, L. M., Lun, J., Lim, B. C., Duan, L., Almaliach, A., Ang, S., Arnadottir, J., Aycan, Z., Boehnke, K., Boski, P., Cabecinhas, R., Chan, D., Chhokar, J., D'Amato, A., Ferrer, M., Fischlmayr, I. C., & Yamaguchi, S. (2011). Differences between tight and loose cultures: A 33-nation study. *Science*, 332(6033), 1100–1104. <https://doi.org/10.1126/science.1197754>
- Glover, A., & Lew, C. (2021). Time-use preference and adaptation in relational exchanges.

SA Journal of Human Resource Management, 19, a1452.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1452>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.

Hall, E. T. (1983). *The dance of life: The other dimension of time*. Anchor Press/Doubleday.

Hassan, H. A., & Ahmad, A. B. (2021). The relationship between Islamic work ethic and public service motivation. *Administration & Society*, 53(9), 1390–1417.
<https://doi.org/10.1177/0095399721998335>

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Madani, V. L. V, & Syarif, Z. (2026). Dinamika moderasi beragama di Indonesia: Antara idealisme konseptual dan tantangan realitas sosial. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (JISA)*, 9(1), 264–281. <https://doi.org/10.30829/jisa.v9i1.27510>

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
<https://doi.org/10.1086/226550>

Muntaha, M. A., & Ramadan, S. (2026). Islam dan etika lingkungan dalam praktik Muslim di Indonesia: Dari teks keagamaan ke aksi sosial-religius. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (JISA)*, 9(1), 552–574. <https://doi.org/10.30829/jisa.v9i1.28888>

Nasr, S. H. (2002). *The heart of Islam: Enduring values for humanity*. HarperCollins Publishers.

Nazir, H., Shoukat, M. H., Elgammal, I., & Hussain, S. (2022). Impact of servant leadership on employee life satisfaction through Islamic work ethics in the Islamic banking industry. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(1), 137–157.
<https://doi.org/10.1007/s13520-022-00144-3>

Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of Islamic work ethic on task performance: Mediating effect of psychological capital and a

- moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180, 283–295.
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Riaz, A., Jamil, S. A., & Mahmood, S. (2023). Organizational politics and affective commitment of expatriates: Moderating role of Islamic work ethics. *Asian Journal of Business Ethics*, 12, 419–439. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00180-7>
- Saroglou, V. (2011). *Believing, bonding, behaving, and belonging: The big four religious dimensions and cultural variation*. <https://doi.org/10.1177/0022022111412267>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12, 1–23.
<https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: Where we've been and where we're going. *Academy of Management Annals*, 2(1), 545–607.
<https://doi.org/10.5465/19416520802211677>
- Thompson, E. P. (1967). *Time, work-discipline, and industrial capitalism*.
<https://doi.org/10.1093/past/38.1.56>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic work ethics, affective commitment, and employee's performance in family business: Testing their relationships. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221085264.
<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 27(1), 77–97.
<https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922390>
- Wildan, A. N., & Fauzi, A. M. (2026). Internalisasi ketaatan religius sebagai legitimasi kekuasaan: Studi kasus ambruknya Pondok Pesantren Al Khoziny Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (JISA)*, 9(1), 244–263.
<https://doi.org/10.30829/jisa.v9i1.26319>

Yousef, D. A. (2001). *Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*.
<https://doi.org/10.1108/00483480110380325>

Zahran, B., & Alimi, M. Y. (2026). Peran perkumpulan remaja Islam dalam menumbuhkan kesadaran beragama remaja kota (Studi kasus IRIC Kelurahan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (JISA)*, 9(1), 221–243.
<https://doi.org/10.30829/jisa.v9i1.28398>