BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan tiga penelitian terdahulu, yaitu:

1. Mutia Pratiwi, *Etos Kerja karyawan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Jabal Rahmah Surabaya*, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2015.

   Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa etos kerja Staff KBIH Jabal Rahmah mencerminkan perilaku komitmen, ketekunan semangat, dan kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kedisiplinan tidak dinilai sekedar dari jam masuk dan pulang kerja, namun dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan target sesuai dengan tanggungjawab kerjanya. Karyawan-karyawan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Jawabal Rahmah Surabaya memiliki disiplin, ketekunan, komitmen, semangat dan kreativitas kerja yang baik, seperti halnya yang telah dijelaskan di atas.

   Ketekunan, dicontohkan dengan dilihat dari seriusnya karyawan mempersiapkan berbagai macam keperluan semua yang dibutuhkan dari persyaratan dan perlengkapan pemberangkatan para calon jamaah haji jauh dari jadwal pemberangkatan. Untuk komitmen dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dicontohkan dengan kesetian karyawan yang ingin tetap bekerja di KBIH ini.

Semangat kerja karyawan KBIH ini ditunjukan dengan usaha mereka tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, karena menghindari hal-hal untuk menunda pekerjaan, lebih senang bekerja dengan alasan menambah teman, imu, dan pemasukan. Kreativitas dicontohkan dari peran mereka dalam memberikan saran atau ide-ide baru guna dapat menambah jumlah minat calon jamaah haji yang menggunakan KBIH ini, meskipun terkadang ide atau pendapat tidak langsung disetujui. Sedangkan contoh dari kedisiplinan adalah kesediaan karyawan untuk kerja *overtime* apabila diperlukan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Etos Kerja. Namun perbedaannya terletak tidak terdapat pembahasan masalah manajemennya (perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan) etos kerja. Penelitian tersebut lebih menekankan etika atau etos kerjanya bukan masalah manajemen etos kerjanya.

2. Agus Suyono, *Etos Kerja Birokrasi Di pemerintahan Kota Malang.*

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya lokal sebagai pandangan hidup birokasi menjadi yang sarat dengan kebutuhan akan nilai-nilai kekuasaan (*need for power*), tetapi lemah dalam kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) sebagaimana yang diformulasikan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

McClelland. Sumber nilai-nilai kekuasaan *remunerative* (menguntungkan) yang menciptakan ketergantungan, dan kekuasaan *punitive* (menghukum) yang menciptakan rasa ketakutan, sebagaimana yang diformulasikan Galtung. Sumber nilai-nilai kekuasaan yang demikian, mempengaruhi pemahaman birokrat tentang makna kerja dan makna pelayanan publik yang diartikan sebagai pelayanan tugas dari atasan, pelaksanaan peraturan yang berlaku, dan sebagai sarana untuk kepentingan pribadi (baik secara ekonomi maupun prestise sosial).

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Etos Kerja. Namun perbedaannya ini terletak tidak terdapat pembahasan masalah manajemennya (perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan) etos kerja. Penelitian tersebut lebih menekankan etika kerja, seperti pelayanannya, norma atau nilai serta budaya.

3. Khusnul Khotimah, *Manajemen Kinerja Karyawan Di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya*,Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2014.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa dalam perencanaan manajemen diatur sesuai dengan rencana kinerja karyawan yayasan dengan pimpinan yayasan. Terdapat juga sarana dan prasarana yang menunjang keberhasilan yayasan. Yayasan tersebut dibangun melalui proses musyawarah para aktivis yang mendirikan. Tanpa adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perencanaan mustahil proses kegiatan manajemen Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya bisa berjalan dengan lancar.

Dalam pengelompokan kerja ada pembagian tugas beserta tanggung jawab dan kewenangan karyawan.Pembagian tugas tersebut sangat penting untuk menjalankan program-program yang telah direncanakan. Dengan adanya struktur organisasi beserta *job description* yang telah ditentukan apa saja tanggung jawab, hak dan kewajiban, serta wewenangnya semua pekerjaan di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya bisa terselesaikan oleh masing-masing bagian dengan baik.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Kinerjanya. Namun perbedaannya ini terletak pada fokus kinerja karyawannya tidak terdapat pembahasan etos kerja. Penelitian tersebut diatas lebih menekankan proses manajemen kinerja karyawan .

Tabulasi Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Etos Kerja karyawan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Jabal	Sama-sama meneliti tentang Etos Kerja dan mengunakan penelitian kualitatif	perbedaannya ini terletak tidak membahas masalah manajemennya (perencanaan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Rahmah Surabaya		pelaksanaan dan pengawasan) etos kerja
2	Etos Kerja Birokrasi Di pemerintahan Kota Malang	sama-sama meneliti tentang Etos Kerja.	Perbedaannya ini terletak tidak membahas masalah manajemennya (perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan) etos kerja.
3	Manajemen Kinerja Karyawan Di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya	sama-sama meneliti tentang Manajemen Kinerjanya dan menggunakan penelitian kualitatif	perbedaannya ini terletak pada fokus kinerja karyawannya bukan membahas etos kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Manajemen

Manajemen dapat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen diadopsi dari kata *management*.Adapun asal kata *management* tersebut merupakan berarti tangan, dan kemudian menjadi *meneggiare* yang berarti menangani.[1] Manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan seorang pimpinan karena menjabat sebagai manajer. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi.Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan manajer dan aktivitas manajer itu adalah *planning, organizing, staffing, directing,* dan *controlling.* Hal ini sering disebut dengan istilah proses menajemen, fungsi-fungsi manajemen, dan ada juga yang

[1] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebutnya unsur-unsur manajemen.[2] Sebagaimana dikutip oleh Basith dalam bukunya bahwa Islam juga mengajarkan fungsi-fungsi manajemen yaitu:

1. *Planning*

   Organisasi harus memiliki rencana yang cukup baik sebelum melaksanakan kegiatan. Kegiatan tidak direncanakan sama halnya merencanakan kegagalan, sehingga suatu organisasi membutuhkan visi misi, tujuan etos kerja, dan perencanaan etos kerja. Merencanakan bukan sesuatu yang mudah, sederhana, dan seadanya. Merencanakan berarti memikirkan, menimbang, memutuskan dan menentukan 5W 1 H, sehingga semuanya akan terlaksana *by design.*[3]

2. *Actuating*

   Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan.[4]

   Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirimuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan,

---

[2] M. Manullang, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen,*Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal 3-4
[3] Abdul Baitsh, 2008, *Islam dan Manajemen Koperasi: Prinsip dan Strategi Pengembangan Koperasi*, Malang: UIN-Maliki Press, hal 240-241
[4]Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal 70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.[5] Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan

b. *Resouces* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan

c. Disposisi, sikap, dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program

[5]Abdullah Syukur, 1987, Kumpulan Makalah "*Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*", Persadi, Ujung Pandang, hal 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Struktur Birokrasi, yaitu *Standar Operating Procedures* (SOP), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Berdasarkan keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor yang satu dan yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak, antara lain :[6]

a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan.
b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan.
c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

3. *Controlling*

Dalam Islam dikenal dengan istilah *muhasabbah* (evaluasi diri).[7] Pengawasan adalah kegiatan pokok dari manajemen agar segala pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan sesuai dengan ketentuan yang digariskan. Pengawasan sebagai proses, di mana tindakan, kesalahan atau

[6]Ibid, hal 398
[7]Abdul Baitsh, 2008, *Islam dan Manajemen Koperasi: Prinsip dan Strategi Pengembangan Koperasi*, Malang: UIN-Maliki Press, hal 249

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keliruan dan penyelewengan dari perencanaan dapat segera diambil tindakan koreksi. Pengawasan pada dasarnya berfungsi memperbaiki segara kekeliruan dan penyelewengan atau penyimpangan dan segera dikembalikan atau diluruskan ke jalan yang sebenarnya.[8] Fungsi dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Mempertebal rasa tangung jawab dari pegawai yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanan pekerjaan.

2) Mendidik pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

3) Mencegah terjadinya kelalaian, kelemahan dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

4).Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar dalam pelaksanaanpekerjan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.[9]

C. Etos Kerja Secara Umum

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.[10]

---

[8] A.W. Wijaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, hal 30
[9] Hadari Nawawi (1983)
[10] Ferry Novliadi, 2009, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, hal 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.[11] Sebagai suatu subjek dari arti etos adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.[12]

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.[13] Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.[14]

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di

---

[11]Toto Tasmara, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Pers, hal 15

[12]Toto Tasmara, *Membudayakan Etos* , hal 15

[13]Sinamo, Jansen, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, hal 26

[14] Nyoman Sukardewi, et. all., "*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura"* dalam JurnalAkuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.[15] Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.[16] Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia

b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan

c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral

d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti

e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya atau memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khoiro ummah).[17] Delapan etos kerja professional yang juga roh keberhasilan yang penuh semangat, penuh kesusilaan, dan sarat moralitas luhur, sebagai berikut:[18]

---

[15]Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja,* hal 26

[16] Panji Anoraga, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, hal 29

[17] Toto Tasmara, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, hal 29

[18] Sinamo, Jansen , 2011, "*Delapan Etos Kerja Provesional*",cet-10, hal 2-8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kerja adalah rahmat, aku bekerja tulus penuh kebersyukuran. Rahmat adalah pemberian baik yang kita terima bukan karena jasa atau prestasi kita, karena kebaikan sang pemberi. Jadi, respon yang tepat hanya bersyukur dan berterimakasih.
2. Kerja adalah amanah, aku bekerja benar penuh dengan tanggung jawab. Amanah adalah titipan berharga yang dipercayakan pada kita. Melalui kerja kita memiliki banyak amanah, sehingga wajib kita bekerja dengan benar-benar penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan suci, aku bekerja tuntas penuh intergritas. Kerja didasari dan diniatkan sebagai aktivitas berorientasi pada yang suci, kepada Tuhan dengan tiga atribut utama-Nya yaitu kebenaran, kebaikan, dan keadilan.
4. Kerja adalah aktualisasi diri. Aku bekerja keras penuh semangat, baik di dalam dan melalui pekerjaan. Proses aktualisasi diri berarti merubah potensi menjadi kompetensi, menjadi nyata dan *actual*, dari baik menjadi terbaik, *good better best*.
5. Kerja adalah ibadah. Aku bekerja serius penuh kecintaan. Tuhan mewajibkan kita beribadah di dua tempat, pertama di gedung peribadahan, seperti gereja atau kapela, masjid dan musalah, kuil dan pura. Sedangkan ibadah jenis kedua adalah oleh kerja yang diabdikan oleh Allah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Kerja adalah seni. Aku bekerja cerdas penuh kreativitas. Apapun yang kita kerjakan mengandung unsur keindahan, keteraturan, harmoni, dan simetri. Artinya, sebagian atau seluruhnya bekerja adalah aktivitas berkesenian.
7. Kerja adalah kehormatan. Aku bekerja tekun penuh keunggulan, kerja sebagai kehormatan ada lima arti: pertama, pemberi kerja menghormati kita dengan memilih kita sebagai pengemban tugas. Kedua, kerja memberikan kesempatan untuk bekarya dengan kemampuan sendiri. Ketiga, hasil karya yang baik, memberikan rasa hormat diri. Keempat, upah bekerja memampukan kita menjadi manusia sumber (*resource person*) yang andal. Kelima, kesumberan dan keadilan itu memampukan kita menyantuni keluarga, istri anak orang tua, dan lain-lain.
8. Kerja adalah pelayanan. Aku kerja penuh paripurna, melayani adalah pekerjaan yang kerendahan hati. Manusia bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja, tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja, antara lain:[19]

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran

[19] Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, hal 52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang *konservatif* turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara *operasional* juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakann faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. Perubahan lingkungan seringkali mendahului perubahan organisasi. Dalam menanggapi kondisi ekonomi baru dan persaingan, misalnya: perusahaan besar dapat menilai portopolio bisnis mereka. Penilaian kembali tersebut seringkali terpuncak pada keputusan untuk menutup satu atau beberapa unit bisnis, mengembangkan bisnis dengan melakukan strategi baru, melakukan ekspansi melalui akuisisi, memasuki arena global, mengurangi jumlah tingkatan, secara mendasar mengubah operasi perusahaan, atau melakukan kombinasi dari pendekatan di atas. Bisnis yang cepat berubah ini mempengaruhi kehidupan sehari-hari karyawan, keluarga mereka, dan masyarakat di sekitar mereka.

Kondisi ekonomi dan bisnis mereka bukan satu-satunya perubahan lingkungan yang harus dialami perusahaan.Kondisi masyarakat seperti tingkat popolusi dan kecenderungan pendidikan, secara langsung mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja dan juga karakteristik karyawan yang diterima. Selain itu, kecenderungan karyawan dan kendala lingkungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hukum membatasi cara perusahaan beroperasi dan cara mereka memperlakukan karyawannya.[20]

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat juga aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan tersebut yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh

[20] Randall S. Schuler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hal 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi merupakan proses psikologis dalam di mana terjad interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan. Motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses perpepsi yang diterima oleh seorang. Proses perpepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang.[21]

Karakteristik etos kerja ini menggabungkan pendapat Jansen Sinamo dan Toto Tasmara sebagaimana berikut, yaitu disiplin kerja, ketekunan kerja, komitmen kerja, semangat kerja, dan kreativitas kerja.[22]

1. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar.[23] Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

---

[21] Adam Ibrahim Indrawijaya, 1983, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru, hal 67-69
[22] Sinamo, Jansen, 2015, *Delapan Etos Kerja Profesional*, hal.6; Tasmara, Toto, 1995/2002, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hal 29-61
[23] J. Ravianto, 1985, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga Siup, hal 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat dengan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun yang tertulis, serta sanggup melaksanakanya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.[24] Kedisiplinan kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan prilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan para karyawan yang lain.[25] Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kewajiban semua orang, dan dari kedisiplinan akan terlahir prilaku yang positif.

Permasalah yang sering muncul dari organisasi adalah disiplin kerja. Hal ini sering terjadi seiring dengan perilaku seseorang pada semua lini. Ketidakdisiplinan karyawan terjadi akibat adanya ketidakpuasan atau memang sikap dan perilaku karyawan yang tidak terpuji. Berbagai sebab kenapa muncul persoalan disiplin kerja menjadi topik pembahasan tidak lain adalah bahwa ketidakdisiplinan karyawan akan berdampak pada kinerjanya.[26]

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit bahwa disiplin kerja dapat diartikan apabila karyawan datang dan pulang tepat

---

[24] Siswanto, Bedjo, 1982, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru, hal 278
[25] Sondang P, Siagian, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal 304.
[26] Ventura, 2008, "*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui prilaku karyawan pada guru SMA Swasta di Kawasan Surabaya Barat*" Vol.11, no 3, hal 218

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

waktu yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan mematuhi semua peraturan perusahaan.[27] Dalam Upaya menerapkan disiplin kerja beberapa para ahli memberikan penjelasan dari beberapa macam disiplin kerja yang hampir sama semua, di antaranya menurut T. Hani Handoko ada tiga bentuk disiplin kerja, antara lain:[28]

a. Disiplin perspektif adalah kegiatan yang dilakasanan untuk mendorong karyawan agar mengikuti beberapa standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan pokonya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan. Dengan cara lain karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Kalau karyawan tidak tahu standar-standar apa saja yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Seperti "Jaga Keamanan!" Bukan "Jangan Ceroboh".
b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tidakan pendisiplinan (*Disciplinary*

[27] Ibid, hal 218
[28] Handoko, T. Hani , 2001, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, hal 209

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

action). Tujuan pokonya untuk memperbaiki karyawan yang melanggar disiplin dan memelihara peraturan yang berlaku.

c. Disiplin *progresif*, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2. Ketekunan Dalam Kerja

Ketekunan artinya rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.[29] Ketekunan dan kerajinan dalam bekerja merupakan hal yang penting karena bekerja yang dilandasi sikap rajin hasilnya akan lebih memuaskan dan dapat menambah kepercayaan diri terhadap pekerjaan yang sudah menjadi pekerjaannya.

3. Komitmen Kerja

Komitmen kerja sebenarnya tidak jauh berbeda tentang bagaimana komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan tempat seseorang itu bekerja. Komitmen pada organisasi dapat dilihat dari tiga macam komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

[29] A. K. Muda, Ahmad, 2006, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Media Center, hal 518

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada tiga dasar komitmen yang telah teridetifikasi menurut Mayer, Allen dalam kutipan Sheppered dan Mathew, serta Greenberg sebagaimana yang dikutip oleh Kamariyah sebagai berikut:[30]

Komitmen afektif berdasarkan pada pendekatan *goal congruenc* mengarah pada kuatnya harapan seseorang untuk bekerja terus pada sebuah organisasi karena dia setuju dengan organisasi tersebut dan ingin untuk tetapmenjadi bagian dari organisasi. (*agree with it and want to remain there*). Kunci komitmen adalah *need to*. Hal tersebut terjadi karena komitmen menyebabkan individu melakukan identifikasi terhadap nilai maupun aktivitas organisasi. Karakter seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi antara lain memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi; memiliki keinginan untuk bekerja; serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Pada karyawan yang benar-benar menunjukan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka umumnya hanya terhalang jika mereka sakit. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja individu tersebut akan lebih rendah dibandingkan pekerjaan yang kaitanya lebih rendah.

[30] Kamariyah, Sri, 2006, *Kepercayaan Karyawan Terhadap Terhadap Organisasi (OrganizationTrust) Atas Terjasinya Konflik*, Surabaya; Skripsi-S1(tidak diterbitkan),Surabaya, Universitas Airlangga, hal10-11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesetiaan (loyalitas) terhadap organisasi merupakan kemauan untuk membela perusahaan tersebut dan hal yang penting menunjang komitmen karyawan terhadap pekerjaannya sekaligus terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Dengan ketertarikan individu pada organisasi dan sikap (perasaan) yang positif terhadap organisasi menyebabkan individu akan mengusahakan tingkat kepentingan yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan.

Berdasarkan ketiga ciri yang memperlihatkan komitmen, maka definisi komitmen adalah sikap seseorang karyawan yang mengusahakan upaya yang tinggi dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaannya.Pekerjaan bagi seseorang karyawan merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan 25 organisasi. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan sepenuhnya melibatkan diri.[31] *Continue commitment*, berkaitan dengan pendekatan *the side-bets*, mengarah pada kuat tedensi seseorang untuk bekerja terus pada sebuah organisasi karena dia tidak dapat berbuat lain. (*can't afford to dootherwise*). Komitmen ini didasarkan atas rasional. Dengan kata lain, ada pertimbangan untung rugi jika seseorang memilih menetap atau meninggalkan suatu perusahaan. Jika kata kunci komitmen ini adalah *want to*.

[31] R.M, Strees, 1985, *Organizational Effectiveness: A. Behavioral View, California*, Good Year Publishing Company.Inc, hal 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen berkelanjutan, tipe komitmen ini berdasarkan pertimbangan untung rugi yang berkaitan dengan keluar atau menetapnya individu pada organisasi atau perusahaan. Individu dengan komitmen ini akan membandingkan keuntungan dan kerugian financial dengan cara membandingkan organisasi saat ini dengan organisasi lain yang memberikan kesempatan untuk bekerja.[32]

Normative commitment, kuatnya keinginan seseorang untuk bekerja terus pada sebuah organisasi karena merasa berkewajiban untuk tetap di sana, dan perasaan tersebut timbul karena adanya tekanan dari orang lain (*there is pressure from other to do so*). Menurut wiener yang dikutip oleh Kamariyah adanya intervensi (campur tangan) dari personal atau organisasi mengandung arti bahwa perusahaan dapat memilih individu yang memiliki komitmen tinggi dan dapat melakukan apa saja agar karyawan menjadi lebih komit terhadap perusahaan tersebut. Kata kunci komitmen jenis ini adalah *ought to.*

Komitmen normatif merupakan keinginan individu untuk tetap menjaga komitmennya pada organisasi karena ada tekanan dari orang lain. Komitmen ini adalah komitmen yang menunjukan perasaan individu akanberkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

---

[32] Meyer, J.P Paunenon, V, Gelletly, I.R, Goffin, R.D, and Jackson, D.N, (1989), "*Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of The Commitment That Counts, Journal of Applied Psychology*", Vol.74, hal 152-156

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Semangat Kerja.

Semangat kerja karyawan menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan dan melaksanakan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja, serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.[33] Menurut Nitisemito sebagaimana dikutip oleh Widhartika yaitu Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan kerja sulit untuk dipisah-pisahkan, sehingga orang lebih senang menggunakan istilah semangat dan kegairahan kerja.[34]

Semangat kerja menggambarkan perasaan yang menghubungkan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan terlihat tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka

[33] Sodang P, Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta, hal 57

[34] Widhartika, Primandini Ajeng, 2006, *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pada Kegairahan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum* (PDAM) Cabang Bojonegoro, Sktipsi S1 (tidak diterbitkan), Surabaya: Universitas Airlangga, hal. 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantah, gelisa, dan pesimis, maka reaksi ini dapat dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.[35]

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.[36]

Semangat kerja karyawan menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja, serta tanggung jawab kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut.[37]

5. Kreativitas Kerja

Menurut Munandar sebagaimana yang dikutip Rodiyah, bahwa kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk membuat ide baru, kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Kreativitas juga dipahami sebagai kelancaran, keluwesan dan orisinalitas dalam berpikir, serta

[35] Moekijat, 1997, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan kerja*. Bandung: CV Pionir Java.
[36] Gondokusumo, AA,, 1995, *Komunikasi Penugasan*. Cet-5. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
[37] Sondang P, Siagian, 2002, *Meningkatkan Produtivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu untuk mengkolaborasi yaitu menggabungkan, memperkaya, memperinci suatu gagasan.[38]

Kreativitas adalah hanya produk keunikan, ide-ide yang layak dalam suatu kondisi seseorang. Ide-ide unik adalah hal-hal yang berbeda dari apa yang telah dilakukan sebelumnya dan layak untuk permasalahan atau kesempatan yang terjadi.[39] Berkaitan dengan perusahaan, karyawan menunjukan kreativitas apabila menghasilkan suatu produk, jasa, atau produk atau jasa yang berguna. Kontribusi bersifat unik apabila menawarkan sesuatu yang asli (original) atau relatif unik dibanding yang sudah dalam jajaran produk, jasa, atau praktek. Akan tetapi, kontribusi ini juga memerlukan kegunaan. Harus secara langsung relevan dengan organisasi dan merupakan sesuatu dimana perusahaan dapat secara wajar memperoleh beberapa nilai, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang.

Apakah kreativitas didefinisikan secara luas atau sempit, keunikan (*novelty*) dan kegunaan (*usefulness*) tetap melekat di dalamnya.[40] Menyangkut kreativitas karyawan terdapat indikasi: [41]

a. Kemampuan untuk menemukan kelemahan dan kesalahan, alam ide-ide.

---

[38] Rodiyah, Isnaini, 2006, *Pengaruh Nilai Kebersamaan Budaya Local Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai Di Bkm Kabupaten Siduarjo*, *Skripsi S1* (tidak diterbitkan), Surabaya, Universitas Airlangga, hal 10

[39] Ambile, 1997, Motivasi Creativity in Organization: *On Doing What You Love and Loving what you do*. California Management Review, Vol. 40. No.11, hal 10

[40] Commings, A.Oldham, G.R. (1997), Enhancing Creativity: Managing Work Context for The High Potential Employee. California Managemen Review. Vol.40. No.1, hal 10

[41]Zhou J. and George, J.M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to competitive Encouraging The Expression of Voice. Academy of Management Journal, hal 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kemampuan menghasilkan kuantitas ide-ide, solusi, konsekuensi, dengan aturan waktu dan kondisi tertentu.

c. Mampu menentukan beragam tipe ide-ide yang mempertasikan kategori, dan arah yang berbeda.

d. Kemampuan menghasilkan respon tidak umum, cerdas, solusi unik, atau ide-ide luar biasa.

e. Kemampuan untuk mengembangan respon melalui produk sesuatu, tindakan, ide-ide kebijakan yang detail

f. Kemampuan untuk menelaah tugas dengan gigih, meskipun menghasilkan kendala, halangan, gangguan internal dan eksternal, dan bahkan kritik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id