BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti juga mencari referensi penelitian yang sejenis dengan penelitian yang sedang diteliti, karena peneliti menganggap ini penting yang mana memiliki relenvansi manajemen dengan tema penelitian ini sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, minimal menjadi pedoman penelitian. sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Waroeng Batok Industri yang berlokasi di Majenang Cilacap Jawa Tengah oleh Sukiyah. Judul penelitian ini adalah Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian Revisi Pada Industry Kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang. Hasil dari penelitian ini yang hampir sama menggunakan tema tentang etos kerja karyawan, yaitu bagaimana bentuk tanggung jawab karyawan di perusahaan tersebut dengan pekerjaan yang diembannya. Dalam penelitian ini yang memiliki sasaran adalah seorang karyawan yang berjenis kelamin wanita dewasa, cenderung memiliki tanggung jawab terhadap kewajiban sebagai istri, terkadang mereka kelihatan sering mengabaikan atau menjadikan alasan pekerjaan atau bekerja sebagai jalan untuk kurang atau mengabaikan tanggung jawab sebagai ibu. Dan pada akhirnya banyak anak yang ditinggal ibunya bekerja akan dititipkan kepada nenek mereka ketika saat datangnya waktu kerja.[1]
   Jadi, kesimpulan etos kerja karyawan yang ada pada penelitian ini memiliki etos kerja yang baik untuk tingkat pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab di kantor (tempat kerja), namun kebanyakan si pekerja yang dominan wanita dewasa mengabaikan

[1] Sukiyah,2010, *Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian Revisi Pada Industry Kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang*, hal.62-64.

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

tanggung jawabnya di rumah sebagai istri dan ibu yang sering menitipkan anak-anaknya kepada nenek mereka saat waktu jam kerja tiba.

2. Penelitian yang dilakukan Agus Suyono yang berjudul Etos Kerja Birokrasi Di pemerintahan Kota Malang, hasil penelitian ini membuktikan 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*) sbagaimana yang diformulasikan oleh 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).[2]
3. Penelitian Bagus Muhamad Ramadhan yang berjudul Dampak Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Muslim Pasar Besar Kota Madiun. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat dampak etos kerja islami pada kinerja bisnis pandangan muslim pasar besar madiun. Pandangan yang mengimplementasikan nilai-nilai dalam etos kerja islam akan berdampak pada kinerja bisnis yang meliputi omset, laba, pangsa pasar, dan jumlah tenaga kerja yang meningkat.[3]
4. Penelitian Hidayat Etos Kerja Birokrasi NU yang dilakukan dipemerintahan daerah kota pasuruan memiliki hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum etos kerja yang negatif, walaupun ada beberapa birokrat NU yang memiliki etos kerja yang positif. Hal ini berkaitan dengan tingkat pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi atau

[2] Suyono, *Agus,*2006*, Etos Kerja Birokrasi Dipemerintahan Kota Malang,* Universita Airlangga, hal. 266
[3] Muhammad Ramadhan, Bagus, 2015, *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Universitas Airlangga, hal. 119

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

masyarakat. Kedua nilai tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja birokrat NU (mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja) di pemda pasuruan. Semakin benar pemahaman terhadap nilai-nilai Aswaja dan nilai-nilai budaya organisasi (birokrasi) atau masyarakat. Sebaliknya, semakin rendah pemahaman (pemahaman kurang atau tidak benar) birokrat NU terdapat nilai-nilai Aswaja dan nilai-nilai organisasi (birokrasi) atau masyarakat, maka semakin rendah pula etos kerja seseorang.[4]

B. Kerangka Teori

Tinjauan Tentang Etos Kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia, Etos didefinisikan sebagai pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.[5] Sedangkan untuk Etos Kerja lebih diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Etos kerja merupakan bagian dari *soft-skill* yang lebih menentukan seseorang dalam meraih keberhasilan dibanding dengan *hard-skill.* Oleh karena itu mudah dimengerti jika banyak orang yang cerdas karena memiliki hard-skill yang bagus, tetapi tidak sukses, bahkan tidak berhasil dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengetahuan atau *hard-skill* pas-pasan, namun memiliki *soft-skill* yang bagus. *Soft-skill* yang bagus, berupa etos kerja yang tinggi, seperti semangat kerja yang keras, itulah yang lebih menentukan.[6]

Etos kerja merupakan sebuah spirit yang membentuk kepribadian seseorang, etos kerja juga dapat digambarkan sebagai cara memandang, memberi makna yang ia berikan itu kemudia ia jadikan dasar untuk bertindak dan meraih prestasi. Etos kerja seseorang akan menentukan jalinan dirinya terhadap orang lain, dengan pekerjaannya, dengan waktu dan ruang, dengan alam dan sekitar dan bahkan dengan tuhanya.[7]

---

[4] Hidayat, 2002, *Etos Kerja Birokrasi NU,* Universitas Airlangga, hal 102 -105
[5] W.J.S. 1984, *Poewandarminto, kamus bahasa Indonesia* Balai Pustaka: Jakarta, hal 910.
[6] Zainudin Maliki, 2013, "Meningkatkan Etos Kerja SDM Kementrian Agama Melalui Survival Skill" Vol.7, no 2, hal. 145
[7] Zainudin Maliki, 2013, "Meningkatkan Etos Kerja SDM Kementrian Agama Melalui Survival Skill" Vol.7, no 2, hal.146

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

Menurut Sinamo, sebagaimana dikutip novliadi, menerangkan bahwa setiap manusia memiliki roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi prilaku yang khas seperti, kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma (cara pandang seseorang akan dirinya dan lingkungannya) kerja tertentu. Dengan ini membuat seseorang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Dari banyaknya teori sukses yang beredar di masyarakat, maka Jansen H Sinamo menyederhanakan menjadi empat teori utama. Keempat teori inilah yang sesungguhnya menompang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkat.[8]

Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai catur darma mahardika (bahasa sangsakerta) yang berarti empat darma keberhasilan utama, yaitu;

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan motivasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane.

Keempat darma ini kemudian dengan ringkas dipaparkan 8 etos kerja professional yang juga roh keberhasilan yang penuh semangat, penuh kesusilaan, dan sarat moralitas luhur, sebagai berikut;[9]

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 hanyalah bersyukur dan berterimakasih.

---

[8] Novliadi, Ferry,2009, *"Hubungan Antara Organization-Based Self Esteem Dengan Etos Kerja.*", Universitas Sumatera Utara; Medan,hal 6-7

[9] Sinamo, Jansen , 2011, “8 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

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 wajiblah kita bekerja dengan benar-benar penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan suci, aku bekerja tuntas penuh intergitas. 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. Di dalam dan melalui pekerjaa, kita semua mengaktualisasikan diri. Aktualisai diri berarti merubah potensi menjadi kopetensi, menjadi nyata dan actual, dari baik menjadi terbaik, *good better best* begitulah prosesnya.
5. Kerja adalah ibadah. Aku bekerja serius penuh kecintaan. Tuhan mewajibkan kita beribadah didua 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.
6. Kerja adalah seni. Aku bekerja cerdas penuh kreativitas. Apapu yang kita kerjakan mengandung unsure keindahan, keteraturan, harmoni, dan simetri, artinya sebagian atau seluruhnya bekerja adalah aktivitas berkesenian.
7. Kerja adalah kehormatan. Aku bekerja tekun penuh keunggulan, kerja sebagai kehormata 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 , dll.

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

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.

Panji Anaraga mendefinisikan etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.[10]

Etos kerja adalah keseluruhan norma dan penilaian yang digunakan oleh masyarakat bersangkutan untuk mengetahui bagaimana manusia menjalankan kehidupannya. Hubungan dengan kerja, etos kerja berarti keseluruhan norma dan penilaian seseorang atau masyarakat dalam melakukan pekerjaan.[11]

Sedangkan Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja muslim sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi amal soleh dan oleh karenannya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.[12] Ciri dari seseorang yang mempunyai dan menghayati akan Nampak dalam sikap dan tingkah laku yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa pekerjaan itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian manusia pilihan (*Khoirul ummah*) seperti memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, tidak merasa puas berbuat kebaikan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding dan bersaing, keinginan untuk mandiri, haus untuk memiliki sifat keilmuan, memiliki semangat perubahan, berwawasan

[10] Panji, Anaraga,1992, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta: Jakarta, hal.29.
[11] Soekaji S, 1983, *Modifikasi Peranan Hari – Hari Dan Penerapan Professional*, Liberty: Yogyakarta, hal.80
[12] Tasmara, Toto 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bakti Wakaf: Yogyakata, hal.28-29

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

makro (luas), memperhatikan kesehatan dan gizi, ulet pantang menyerah (komitmen), memiliki kreativitas.[13]

Frans berpendapat, sebagaimana dikutip dalam penelitian sukiyah, bahwa etos kerja merupakan rangkaian dari "*etik kerja*" dan "*patos kerja*" etika kerja menyangkut nilai kerja dan penilaian tentang kerja. Kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang memberikan nilai tambah pada derajat dan martabat disamping menambah harta dan suatu panggilan hidup dan upaya pembangunan bakat dan kepribadian secara penuh dan utuh. Sedangkan *Patos Kerja* adalah kegairahan, semangat dan ketekunan dalam hal kerja dan pekerjaan. Jadi etos kerja adalah sikap hidup dan cara pandang seseorang sesuai dengan nilai yang diyakininya dan diwujudkannya dalam bekerja.[14] Dengan demikian, sepanjang etos kerja dipahami dari beberapa pengertian atau penjelasan di atas, sebagai bagian dari budaya, upaya pembinaan dan peningkatan etos kerja individu atau masyarakat dapat dilakukan. Dengan kata lain dapat diinformasikan lewat pendidikan.

Maka dari sepanjang uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk karena adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari beberapa faktor, baik eksternal maupun internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik (kepribadian atau gambaran dari diri seseorang). Dengan demikian, terbentuknya etos kerja melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

[13] Tasmara, Toto 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*,, hal 29-61.
[14] Sukiyah,2010, *Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian Revisi Pada Industry Kayu PT. Waroeng Batik Industri (WBI) Majenang*, hal.62-64.

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

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.[15]

1. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertip dan lancar.[16] Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan norma – norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.[17] 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.[18]

Maka dari itu dapat disimpulkan bahawa disiplin kerja merupakan kewajiban semua orang, dan dari kedisiplinan akan terlahir prilaku yang positif. Permadalah yang sering muncul dari organisasi adalah disiplin kerja, hal ini sering terjadi seiring dengan prilaku seseorang pada semua lini. Ketidakdisiplinan karyawan terjadi akibat adanya ketidakpuasan atau memang sikap dan prilaku karyawan yang tidak terpuji. Dan berbagai sebab kenapa

[15] Sinamo, Jansen, 2015, *8 Etos Kerja Profesional*, hal.6; Tasmara, Toto, 1995/2002, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hal. 29-61
[16] J. Ravianto, 1985, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Lembaga Siup: Jakarta, hal.109.
[17] Siswanto, Bedjo, 1982, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru: Bandung, hal. 278
[18] Sondang P, Siagian, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, hal.304.

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

muncul persoalan disiplin kerja menjadi topik pembahasan tidak lain adalah bahwa ketidakdisiplinan karyawan akan berdampak pada kinerjanya.[19]

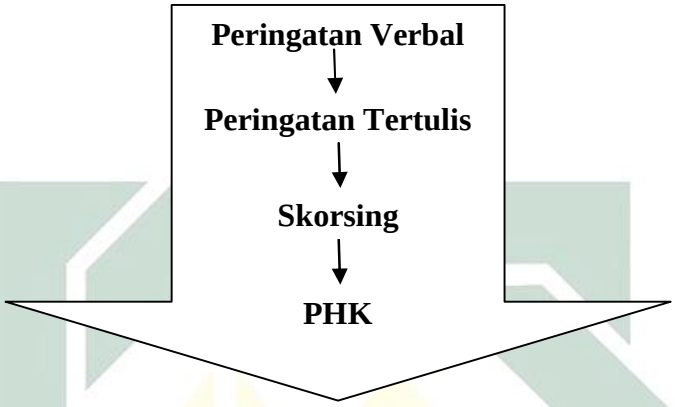
Menurut Hasibuan, sebagaimana dikutip dalam jurnal Ventura, bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit bahwa disiplin kerja dapat diartikan apabila karyawan datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan mematuhi semua peraturan perusahaan.[20]

Upaya dalam menerapkan disiplin kerja beberapa para ahli memberikan penjelasan dari beberapa macam disiplin kerja yang hampir sama semua, diantaranya menurut T. Hani Handoko ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu:[21]

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

[19] 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
[20] 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
[21] Handoko, T. Hani (2001), *Manajemen Personalia*, BPFE: 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



22

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 sebagaiman yang dikutip oleh Kamariyah sebagai berikut;[23]

Komitmen afektif berdasarkan pada pendekatan goal congruence mengarah pada kuatnya harapan seseorang untuk bekerja terus pada sebuah organisasi karena dia setuju dengan organisasi tersebut dan ingin untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. (*agree with it and want to remain there*). Kunci komitmen ini adalah *need to.*

Hal tersebut terjadi karena komitmen ini menyebabkan individu melakukan identifikasi terhadap nilai maupun aktivitas organisasi. Karakter seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi antara lain memiliki keyakinan yang kuat terhadap oraganisasi serta menerima tujuan dan nilai orgaisasi; 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.

Kesetiaan terhadap organisasi merupakan kemauan untuk membela perusahaan tersebut dan hal yang penting menunjang komitmen karyawan 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 mempelancar pencapaian tujuan. Berdasarkan kepada ketiga ciri yang memperlihatkan komitmen, dan definisi komitmen adalah sikap seseorang karyawan yang mengusahakan

[23] Kamariyah, Sri (2006),*Kepercayaan Karyawan Terhadap Terhadap Organisasi (Organization Trust) Atas Terjasinya Konflik*, Surabaya; *Skripsi-S1* (tidak diterbitkan),Surabaya, Universitas Airlangga, hal.10-11.

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

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 organisasi. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan sepenuhnya melibatkan diri.[24]

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 do otherwise*). 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.*

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.[25]

Normative commitment, kuatnya keinginan seseorang untuk bekerja terus pada sebuah organisasi karena merasa berkewajiban untuk tetap disana, 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

---

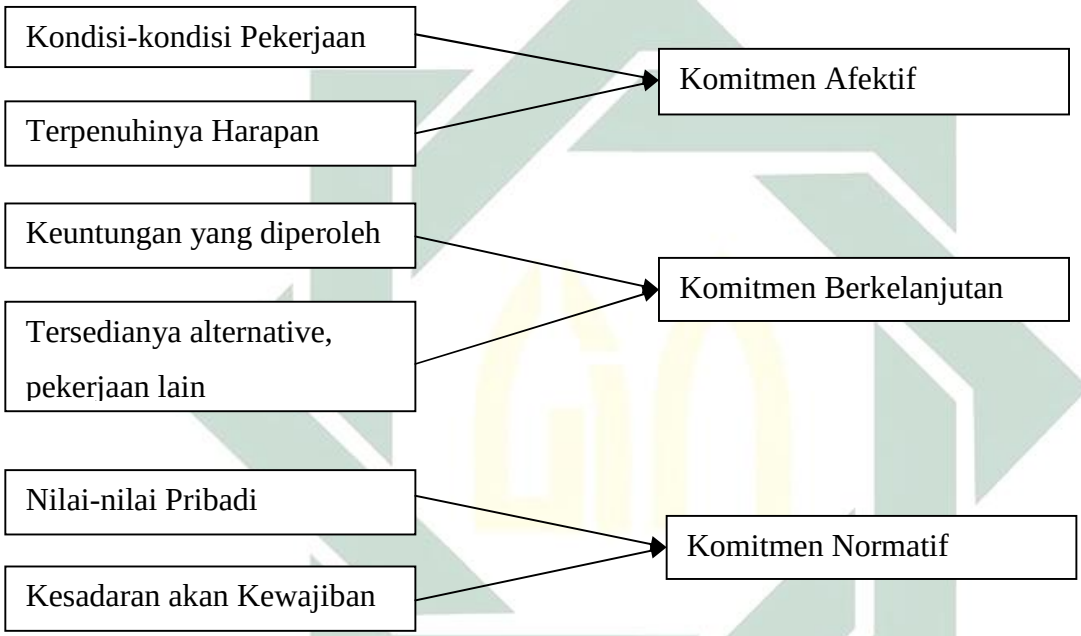
[24] R.M, Strees, 1985, *Organizational Effectiveness: A. Behavioral View, California*, Good Year Publishing Company.Inc, hal 73

[25] 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

komitmen yang menunjukan perasaan individu akan berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Untuk lebih jelasnya, Mayer dan Allen menggambarkan bentuk-bentuk organisasional serta faktor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:

Gambar 2.2
Faktor-Faktor Yang Membentuk Komitmen Organisasional.



Sumber: Mayer & Allen (1997) dalam komitmen organisasi dan Imbalan Finansial (2002:15-22).[26]

Komitmen organisasi seperti di atas ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenagga, pikiran, ide dan waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan bangga menjadi anggota organisasi. Sedangkan mereka yang tida memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi sebaliknya dari unsur-unsur di atas.

Melalui uraian di atas, maka lebih jelas bahwa komitmen afektif lebih dipengaruhi oleh adanya kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan

[26] Armansyah, 2002, "Komitmen Organisasi Dan Imbalan Financial, Manajemen dan Kewirausahaan", Vol.2 (4), hal. 15-22

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

organisasi dengan meimbulkan suatu keterkaitan secara psikologi antara individu dengan organisasinya dan pada akhirnya akan mempengaruhi prilaku seseorang terhadap tugas-tugas yang diterima. Komitmen berkelanjutan lebih menekankan pada pertimbangan rasional berhubungan dengan untung ruginya seseorang ketika memutuskan bertahan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan kepentingan normatif lebih meningkatkan dimensi moral untuk bertahan dalam organisasi atas dasar kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

Komitmen afektif dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan atau jabatan yang tersedia dalam organisasi, dan apakah hal-hal tersebut sesuai dengan harapan-harapan individu dalam bekerja, di mana kesesuaian antara keduanya memunculkan komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan muncul berdasarkan timbul karena pertimbangan untung-rugi secara *financial* bila individu bertahan pada suatu organisasi dan adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik. Sedangkan komitmen normatif muncul antara interaksi nilai-nilai pribadi berdasarkan pertimbangan moral serta kesadaran akan tanggung jawab yang harus dipikul individu karena sudah menjadi bagian dalam organisasi itu.[27]

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.[28]

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 kegairahaan kerja adalah kesenangan yang mendalam

[27] Elizabeth, 2000, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir Dan Kekuatan Kebutuhan Tumbuh Kembang Dengan Organisasi, Skripsi S-1* (tidak diterbitkan), surabaya, Universitas Surabaya, hal. 71

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

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

terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan kerja sulit untuk dipisak-pisahkan sehingga orang lebih senang menggunakan istilah semngat dan kegairahan kerja.[29]

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 itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan terlihat tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisa, dan pesimis, maka reaksi ini dapat dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.[30]

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.[31]

Semangat kerja karyawan menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja, serta tamggung jawab kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut.[32]

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

---

[29] Widhartika, Primandini Ajeng, (2006), *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semngat Pada Kegairahan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum* (PDAM) Cabang Bojonegoro, Sktipsi S1 (tidak diterbitkan), Surabaya Universitas Airlangga, hal. 28.
[30] Moekijat.(1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan kerja*. Bandung: CV Pionir Java.
[31] Gondokusumo, AA, (1995), *Komunikasi Penugasan*. Cet-5. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
[32] 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

orisinalitas dalam berpikir, serta mampu untuk mengkolaborasi yaitu menggabungkan, memperkaya, memperinci suatu gagasan.[33]

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.[34] 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 didalamnya.[35] Menyangkut Kreativitas karyawan terdapat indikasi;[36]

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

---

[33] 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.
[34] 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
[35] 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
[36] 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

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

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

C. Etos Kerja Perspektif Islam.

Islam memiliki pandangan sendiri sebagai agama yang sempurna mengenai apa itu etos kerja. Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja Islam sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menepatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah).[37]

Menurut Tasmara, seperti yang dikutip Ramadhan, bahwa etos kerja Islam memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.[38] Dengan kata lain etos kerja Islam adalah menjalankan kehidupan ini secara giat,dengan mengarahkan kepada yang lebih baik. Dan hal ini diperkuat dengan firman Allah SWT dalam Al-quran surat jumu'ah ayat 10.[39]

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمۡ

تُفۡلِحُونَ ١٠

[37] Tasmara, Toto. 1995. Etos Kerja Pribadi Muslim Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, hal. 28-29.
[38] Ramadhan, Bagus Muhamad, 2015, dampak etos kerja islam pada kinerja bisnis, (tidak diterbitkan); Universitas Airlangga, hal 26-27.
[39] Departemen Agama Republik Indonesia. 2002, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Karya Insan Indonesia: Jakarta

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

"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS.Al-Jumu'ah:10)

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja dan bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari keuntungan kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.[40]

Menurut Tasmaran, seperti yang kutip Ramadha, bahwa gambaran karakteristik etos kerja Islami pada diri seseorang orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ada semacam panggilan hati untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik. Ciri-ciri pribadi yang memiliki etos kerja Islam adalah.[41]

a) Menghargai waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Bila seluruh waktu dimanfaatkan, maka manusia berada di atas jalan keberuntungan sebagaimana dalam Al-Quran surat Al-Ashr ayat 1-3.[42]

وَٱلْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ ٱلْإِنسَٰنَ لَفِى خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوْا۟

بِٱلْحَقِّ وَتَوَاصَوْا۟ بِٱلصَّبْرِ ﴿٣﴾

"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya

[40] Baddu,Irwan. 2007. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ilmu Administrasi Uneversiitas Brawijaya: Malang, hal. 6
[41] Ramadhan, Bagus Muhamad, 2015, dampak etos kerja islam pada kinerja bisnis, (tidak diterbitkan); Universitas Airlangga, hal 28-36
[42] Departemen Agama Republik Indonesia. 2002, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Karya Insan Indonesia: Jakarta

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

mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".(Al-Ashr ayat 1-3)

Seorang muslim seperti kecanduan waktu, tidak mau ada waktu yang hilang dan terbuang tanpa makna, waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar terhadap kemuliaan hidup. Sebagai konsekuensi, menjadikan waktu sebagai waktu produktivitas.

b) Memiliki Moralitas

Salah satu kopetensi moral yang memiliki seseorang yang berbudaya Islam adalah nilai keikhlasan, murni (tidak terkontaminasi). Dalam nilai keikhlasan, tersimpan pula suasana hati yang rela dalam pengertian bahwa apa yang diharapkan imbalan kecuali hanya menunaikan amanah karena memang harusnya demikian.

c) Mengutamakan Kejujuran

Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata shadiq orang yang jujur berasal dari kata *shidiq* yang berarti kejujuran. Dengan demikian didalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen nilai rohani yang memun culkan berbagai macam sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap yang terpuji. Prilaku yang jujur diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas.

d) Memiliki Komitmen (*aqidah,, aqad, I'tiqad*)

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan menggerakan prilaku kearah tertentu yang diyakini. Dalam komitmen tergantung dari sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Seseorang yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan keberanian.

e) Istiqamah dan kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki konsisten, yaitu kemanapun bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmen walau harus berhadapan pada resiko yang membahayakan.

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

f) Mengutamakan kedisiplinan

Erat kaitanya dengan konsisten adalah sikap disiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walau dalam kondisi dan situasi yang sangat menekan. Pribadi yang sangat disiplin berhati – hati dalam mengelolah pekerjaan dan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

g) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain seorang muslim yang memiliki budaya kerja adalah berani menerima konsekuensi dari keputusannya. Hidup adalah pilihan yang pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Tidak pernah menyalahkan pihak lain maupun pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri.

h) Memiliki sikap percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil sebagai lampu yang benderang memancarkan raut wajah yang cerah dan berkarisma. Orang berada disekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tentram, dan muthmainah. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap.

i) Memiliki kreatifitas

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode dan gagasan baru yang asli sehingga diharapkan hasil kerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

j) Memiliki rasa tanggung jawab

Senada dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata amnun yang berarti keamanan atau ketentraman, sebagai lawan kata dari khawatir, cemas, atau takut. Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cipta dengan menunjukan amal prestatif di bawah semangat pengharapan ridha Allah SWT.

k) Bahagia karena melayani

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

Bahagia karena melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberikan pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya diakhirat dan juga didunia.

l) Memiliki harga diri

Orang profesional dan berakhlak akan berfikir dengan format tiga dimensi, yaitu konsep diri, citra diri, dan harga diri. Konsep diri adalah sebagai rujukan utama bagi hidup seseorang. Sebagaimana asal kata konsep dari bahasa latin *concepere* yang berarti gambaran atau kesan. Adapun yang dimaksut citra diri, adalah penilaian akan dirinya sendiri, sejauh mana perasaan terhadap dirinya sendiri, bagaimana penilaian dirinya dihadapan orang lain, peran dan kesan apa yang ingin diciptakan atau diharapkan dari orang lain. Format berfikir ketiga adalah harga diri, adalah penilaiaan menyeluruh terhadap dirinya sendiri, bagaimana pribadinnya disukai, harga diri mempengaruhi kreativitas bahkan apakah akan menjadi seseorang pemimpin atau pengikut.

m) Memiliki jiwa kepemimpinan

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang lain. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh terhadap lingkungan.

n) Berorientasi pada masa depan

Hal ini seperti yang tercantum Al-Quran surat Al-Hasyir ayat 18.

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

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ

بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

> "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".(QS. Al-Hasyir: 18)

Seorang muslim yang memiliki etos kerja tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenya seluruh tindakan diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan.

o) Hidup berhemat dan efisien

Berhemat bukan bermaksud untuk menumpuk kekayaan sehingga menimbulkan sifat kikir individualistis, melainkan mengestimasikan apa yang akan terjadi dimasa yang akan mendatang. Efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat. Adapun efektifitas berhubungan dengan tujuan atau menetapkan hal yang benar. Efisien berarti berkaitan dengan cara melaksanakannya, sedangkan efektifitas berkaitan dengan tujuan.

p) Memiliki jiwa wiraswasta

Jiwa wiraswasta yang tinggi yaitu kesadaran dan kemampuan yang mendalam untuk melihat fenomena yang ada disekitar, merenung lalu mewujudkan dalam bentuk nyata dan realistis. Sebagaimana kata *alaamah* (kesempatan, tanda, isyarat) mendayagunakan kemampuan, ilmu, dan pengalaman untuk mencari *'alaamah*.

q) Memiliki insting bertanding

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

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari cerita orang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan, kebajikan, dan meraih prestasi dihayatinya dengan penuh tanggung jawab.

r) Keinginan untuk mandiri

Keyakinan akan nilai tauhid penghayatan terhadap ikrar *iyyakana'budu*, menyebabkan idividu pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerja adalah jiwa yang merdeka. Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga tidak pernah mampu mengaktualisasikan aset, serta potensi *ilahinya* yang sungguh sangat besar nilainnya.

s) Mempunyai semangat belajar

Setiap pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca lingkungan mulai dari mikro (dirinya sendiri) sampai pada makro, bahkan memasuki wilayah yang lebih hakiki yaitu metafisik, falsafah keilmuan yang menepati dirinya sebagai subjek yang mampu berfikir radikal yaitu, mempertanyakan, menyaksikan, kemudian mengambil kesimpulan untuk memperkuat argumentasi keimanannya.

t) Memiliki semangat perantauan

Salah satu ciri pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan. Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai pristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain.

u) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Sebab Nabi Muhammad atau Rasulullah SAW, "sesungguhnya jasadmu memiliki hak atas dirimu" yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai

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

dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan. Jika tubuh tidak dipelihara dengan baik makatidak akan memiliki kekuatan.

v) Teguh dan pantang menyerah

Keuletan memiliki modal yang sangat besar didalam menghadapi segala tantangan dan tekanan, sebab sejarah telah banya membuktikan betapa banyak bangsa yang memiliki sejarah pahit, namun pada akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

w) Berorientasi pada produktivitas

Seorang muslim seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah SWT, yang dengan sangat tegas melarang sifat mubadzir karena sesungguhnya kemubadziran adalah teman setan. Dengan penghayatan ini, tumbuhlah sifat yang konsekuen dalam bentuk prilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien.

x) Mempererat tali silaturahmi

Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang enggan silaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosial atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya sedang mengubur masa depan.

y) Memiliki semangat perubahan

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak ada satu makhlukpun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya sendiri kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang yang memberikan motivasi, hal itu hanyalah sia-sia belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

Secara lebih jauh menurut Asifudin, sebagaimana dikutip oleh Ramadhan, bahwa mengunkapkan persamaan etos kerja dan etos kerja Islam sebagai berikut:

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. Etos non agama dan etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan yang berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap manusia yang berdasar terhadapnya.
2. Keduanya timbul karena motivasi
3. Motivasi keduannya terdorong dari sikap hidup yang berdasar terhadap kerja
4. Keduanya dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Tabel 2.2
Perbedaan Etos Kerja dan Etos Kerja Islam

No	Etos Kerja	Etos Kerja Islam
1	Sikap hidup berdasar terhadap kerja, disini timbul dari hasil kerja akal atau pandangan hidup, nilai nilai yang dianut tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu.	Sikap hidup berdasarkan kerja, disini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja keras atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara propesional
2	Tidak ada iman	Imam eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu
3	Motivasi timbul dari akal atau pandangan hidup, nilai nilai yang dianut	Motivasi disini timbul dan bertolak dari sisitem keimanan/aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja . motivasi berangkat dari niat karena Allah SWT dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna
4	Etika kerja berdasarkan akal dan pandangan hidup, nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk

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

		sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja.[43]

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang dibentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidup yang mendasar terhadap kerja. Bagi orang yang memiliki etos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara input dengan output sehingga menghasilkan kualitas keimanan yang terbaik.

[43] Ramadhan, Bagus Muhamad, 2015, *Dampak Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis*, (tidak diterbitkan); Universitas Airlangga, hal 36-37.

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