

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Latar Belakang Pendidikan**

##### **1. Pengertian**

Pendidikan merupakan persoalan khas manusia. Artinya bahwa hanya manusia saja yang dalam kehidupannya mempunyai masalah pendidikan. Manusia tanpa perubahan dan perkembangan tidak pernah bisa melangsungkan kehidupannya. Tidak demikian untuk hewan. Binatang apapun jenisnya, tidak memerlukan pendidika karena kehidupan mereka cenderung stabil. Semua binatang cenderung hanya mengalami stabilitas perubahab fisis, bukan psikis, karena kondisi psikisnya memang sudah stabil. Seekor ikan hanya bisa hidup di dalam habitatnya yaitu perairan. Perairan bagi ikan bersifat mutlak, jika diangkat dari air, sudah pasti ikan itu akan mati<sup>1</sup>

Namun manusia sangat memerlukan perubahan dan pertumbuhan. Anak bayi manusia yang lahir selalu dalam keadaan labil. Bayi manusisa masih dalam potensi yang harus diubah, dibentuk, dan untuk selanjutnya dikembangkan oleh orang tuanya melalui perawatan dan pengasuhan hingga dewasa dan hidup sendiri.

Pendidikan dalam arti luas merupakan segala jenis pengalaman kehidupan yang mendorong minat belajar untuk mengetahui dan kemudian bisa mengerjakan

---

<sup>1</sup> Suparlan Suharto, *Wawasan Pendidikan*, Cet I (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal. 41.

sesuatu hal yang telah diketahui itu. Keadaan ini akan berlangsung dalam segala jenis dan bentuk lingkungan sosial sepanjang kehidupan. Selanjutnya jenis dan bentuk lingkungan itu akan mempengaruhi pertumbuhan individu dalam hal potensi-potensi fisis, spiritual, individual, sosial, dan religious, sehingga menjadi manusia seutuhnya manusia dengan jenis dan sifat khusus lingkungan setempat.<sup>2</sup>

Menurut Umar Tirta Rahardja dan La Sulo pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”.<sup>3</sup> Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Proses pendidikan ini awalnya merupakan kegiatan yang dilakukan secara instingtif atau naluriah, dalam target demi kelangsungan kehidupan manusia. Naluri sendiri merupakan kodrat bawaan yang perlu dipelajari sebelum digunakan. Semua manusia memiliki kesamaan naluri dalam pendidikan. Naluri pendidikan yang dimaksud adalah seperti sikap menyayangi, melindungi, menyusui, menyediakan makanan bagi anak dan sebagainya. Naluri ini lebih berakar pada daya rasa dan karsa manusia.

---

<sup>2</sup> Ibid, hal. 43-45.

<sup>3</sup> Tirta Rahardja Dan La Sulo, Pengantar Pendidikan (Jakarta: DEPDIBUD, 1994), hal. 37.

Menurut undang-undang Dasar 1945, Undang-undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional adalah sebagai berikut: “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”<sup>4</sup>

Latar belakang pendidikan sendiri memiliki kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnyapun dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

## **2. Aspek- Aspek**

---

<sup>4</sup> Made Pidarta, *Landasan Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hal. 39-74.

Menurut UU SISDIKNAS No 20, tingkat pendidikan atau latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.<sup>5</sup> Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

#### 1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>6</sup> Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.
- b. Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan

---

<sup>5</sup>Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidakditerbitkan, 2011), hal. 8.

<sup>6</sup>Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3.

menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

- c. Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

## 2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan etos kerja dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

## **B. Religiusitas**

### **1. Pengertian**

Menurut Dadang Kahmad, Ada beberapa istilah untuk menyebutkan agama diantaranya adalah: religi, religion (Inggris), religie (Belanda), religio/relegare (Latin), dan dien (Arab). Kata religion (Inggris) dan religie (Belanda) adalah berasal dari bahasa induk dari kedua bahasa tersebut, yaitu bahasa Latin “religio” dari akar kata “relegare” yang berarti mengikat.<sup>7</sup>

Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasihi dan menyayangi umat ciptaan-Nya.

Hubungan pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini menurut Suhardiyanto memungkinkan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai,

---

<sup>7</sup> Kahmad, Dadang, *sosiologi agama*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 13.

saling mencintai, dan muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud.

Dalam pandangan Suhardiyanto, Religiusitas itu adalah kesatuan antara Iman yang otentik dan Ketaqwaan. Menurut Glock & Stark seperti ditulis oleh Ancok konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh Islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula.<sup>8</sup>

## **2. Aspek- Aspek**

Ada lima dimensi keberagamaan seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi. Adapun penjelasan kelima dimensi religiusitas ini seperti yang ditulis oleh Ancok adalah sebagai berikut:

1. Pertama Dimensi Keyakinan, yang berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.

---

<sup>8</sup> Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi islami*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005), hal.76-77.

2. Kedua Dimensi Praktik Agama, dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi praktik agama ini terdiri dari dua hal penting, yaitu, **Ritual**, yang mengacu pada semangat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakan. **Ketaatan**, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relative spontan, informal, dan khas pribadi.
3. Ketiga Dimensi Pengalaman, berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan yang melihat komunikasi, walaupun kecil, dalam suatu esensi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otoritas transcendental.
4. Keempat Dimensi Pengetahuan Agama, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal

pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi.

5. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi, dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Sehingga jika melihat konsep religiusitas versi Glock & Stark, walau tidak sepenuhnya sama, maka dimensi keyakinan (*ideological*) dapat disejajarkan dengan *akidah*, yang menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Seperti keyakinan mengenai Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Sedang praktik agama (*ritual*) disejajarkan dengan *syari'ah*, yang menunjukkan seberapa tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan oleh agamanya. Seperti, sholat, puasa, zakat, haji, membaca qur'an, doa, zikir, ibadah qurban, iktikaf di masjid di bulan puasa, dan lain-lain.<sup>9</sup>

## C. Etos Kerja

### 1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak

---

<sup>9</sup> Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi islami*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005), hal.78- 79.

sajadimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja islami ialah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>10</sup> Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.<sup>11</sup>

Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerjapada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Nilai –nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang

---

<sup>10</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...* hal. 234.

<sup>11</sup> *Ibid*, hal. 33.

membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya.<sup>12</sup>

Dalam buku kamus teologi Inggris-Indonesia etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang. Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.<sup>13</sup>

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja<sup>14</sup>:**

### a. Agama

Agama pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Menurut Rosmiani Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan

---

<sup>12</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...* hal. 27.

<sup>13</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal.

15.

<sup>14</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 52.

semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan 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 itu.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini 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 dan 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.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan 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.

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 pula 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 inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang

yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

### **3. Aspek- aspek etos kerja**

Setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif dan disebut sebagai manusia yang memiliki etos kerja yang baik.

Etos kerja yang dibangun seseorang haruslah berlandaskan pada Islam, iman, ilmu, dan amal yang merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Tidak berlebihan apabila dikatakan Islam adalah agama ilmu disamping agama amal. Iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diceraikan dengan pemahaman ilmiah terhadap ajaran-ajaran agama, memeang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Nurcholis Madjid, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 1995), hal. 216.

Dari konsep iman, ilmu, dan amal ini, maka dapat digali dan dirumuskan aspek-aspek etos kerja sebagai berikut:

a. Kerja adalah Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan seorang muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridho Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islam yang tergal dan timbul dari karakteristik yang pertama kerja merupakan penjabaran aqidah. Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya. Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.<sup>16</sup>

Dari dimensi diatas terdapat indikator- indikator sebagai berikut:

- 1) Niat Beribadah
- 2) Tidak bermalas-malasan
- 3) Percaya jaminan rezeki dari Allah

b. Kerja dilandasi ilmu

---

<sup>16</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...* hal. 110.

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya memiliki keahlian, menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.<sup>17</sup>

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting.<sup>18</sup>

Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Sikap kreatif
- 2) Keahlian
- 3) Memiliki perencanaan
- 4) Disiplin
- 5) Tidak mementingkan diri sendiri

---

<sup>17</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...* hal. 113.

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 112.

## 6) Profesional

### c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al- Qur‘an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. An- Nahl:93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja, QS. Al-Imran:159 memerintahkan sikap tawakkal dan QS.Al- Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman.<sup>19</sup>

Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Tawakkal
- 3) Belajar dari pengalaman

Sinamo<sup>20</sup> menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan

---

<sup>19</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...* hal. 128.

<sup>20</sup> Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal.

sistem keberhasilan yang berkelanjutan (sustainable success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) 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 inovasi kreatif.
- 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut<sup>21</sup>:

- 1) Kerja adalah rahmat

Karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

- 2) Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

- 3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

- 4) Kerja adalah aktualisasi

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 34.

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

6) Kerja adalah seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

7) Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

8) Kerja adalah Pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty<sup>22</sup> etos kerja memiliki tiga aspek yaitu:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif; kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil; dan keras dalam kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan insiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; abisibus;

---

<sup>22</sup> Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 34.

efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri; mampu beradaptasi; gigih; dan teratur.

### 3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu mengikuti petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur; dan tepat waktu.

Dari berbagai aspek yang ditampilkan diatas, peneliti mengambil aspek milik Asifudin karena sesuai dengan kondisi pada instansi yang diteliti.

## D. Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Metode Pendekatan	Variabel	Indikator	Alat Analisis	Temuan
1.	Nino Megiawan Febriantoro <sup>23</sup>	Kuantitatif	- Etos Kerja Islam ( $X_1$ )	1. Kerja merupakan penjabaran Aqidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta	Analisis Regresi Berganda	Etos kerja islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

<sup>23</sup> Nino Megiawan Febriantoro, “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)”, (Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective Commitment</i></li> <li>2. <i>Continuence Commitment</i></li> <li>3. <i>Normatif Commitment</i></li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Perilaku kerja</li> <li>3. Sifat pribadi</li> </ol>		<p>sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan ketika diuji bersamaan kedua variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya kecilnya sampel yang diteliti, adanya ketidaksesuaian alat analisis, <i>Human error</i>, dan lain sebagainya.</p>
2.	Ayuk Wahdanfiari Adibah <sup>24</sup>	Kuantitatif Asosiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>)</li> <li>- Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang Pendidikan</li> <li>2. Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/ Masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian interpersonal</li> </ol>	Analisis Regresi Berganda	Latar belakang pendidikan bernilai negatif artinya setiap peningkatan 1 skor latar belakang pendidikan maka semakin menurun etos kerja karyawan hal ini terjadi karena beberapa faktor yaitu model yang tidak sesuai, ukuran sampel

<sup>24</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”, (Skripsi-IAIN Tulungagung, 2014).

			- Etos Kerja Karyawan (Y)	2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan		kecil, pengaruh variabel <i>intervening</i> , persyaratan analisis yang tidak terpenuhi, perbedaan konteks, alat ukur yang kurang valid dan reliable, atau penyebab lain. , sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai positif yaitu setiap peningkatan 1 skor pengalaman kerja maka semakin meningkatkan etos kerja karena dengan pengalaman kerja karyawan memiliki wawasan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan digelutinya. Diketahui bahwa secara bersama-sama latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor
--	--	--	---------------------------	-------------------------------------	--	---

						Cabang Kediri dengan $F_{hitung}$ sebesar 75,613 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ .
3.	Diyah Ayu Eko Wati <sup>25</sup>	Kuantitatif Asosiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar Belakang Pendidikan (<math>X_1</math>)</li> <li>- Pengalaman Kerja (<math>X_2</math>)</li> <li>- Etos Kerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Spesifikasi/ jurusan keilmuan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/ masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian interpersonal</li> <li>2. Inisiatif</li> <li>3. Dapat diandalkan</li> </ol>	Regresi Linier Berganda	Variabel latar belakang pendidikan diperoleh $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan etos kerja hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan yaitu data <i>outliers</i> , model yang tidak sesuai, ukuran sampel kecil, pengaruh variabel <i>intervening</i> , persyaratan analisis yang tidak terpenuhi, perbedaan konteks, alat ukur yang kurang valid dan reliabel, atau penyebab lain. sedangkan pengalaman kerja berpengaruh

<sup>25</sup> Diyah Ayu Eko Wati, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Bpr Syariah Kota Mojokerto, (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016).

						signifikan terhadap etos kerja hal ini karena semakin lama seseorang mengerjakan pekerjaan secara terus menerus, maka akan semakin professional dalam mengerjakan sebuah profesi. Secara bersamaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap etos kerja sebesar 0,500 atau 50%.
4.	Endah Dwi Atmajati <sup>26</sup>	Kuantitatif	- Religiusitas (X <sub>1</sub> )  - Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	1. Dimensi keyakinan 2. Dimensi peribadatan 3. Dimensi pengetahuan agama 4. Dimensi penghayatan 5. Dimensi pengalaman  1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus  1. Dapat diandalkan 2. Inisiatif	Uji regresi linier berganda	Hasil uji t variabel religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Glock dan Stark bahwa religiusitas dengan dimensi-dimensi yang dimilikinya sangat berpengaruh

<sup>26</sup> Endah Dwi Atmajati, "Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta", (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

			- Etos Kerja Karyawan (Y)	3. Keahlian interpersonal		terhadap etos kerja seseorang dalam sebuah perusahaan. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan karena kompensasi merupakan imbal balik dari pengorbanan yang telah diberikan seorang karyawan pada perusahaan. Secara bersama-sama religiusitas dan kompensasi finansial memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ . Maka keduanya dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap etos kerja karyawan.
5.	Khairunnisa Afriani <sup>27</sup>	Kuantitatif	- Religiusitas (X <sub>1</sub> )	1. Dimensi keyakinan 2. Dimensi peribadatan 3. Dimensi pengetahuan agama	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS versi 21.0 <i>for windows</i> menunjukkan

<sup>27</sup> Khairunnisa Afriani, “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta”, (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

			- Kinerja Karyawan (Y)	<p>4. Dimensi penghayatan</p> <p>5. Dimensi pengalaman</p> <p>1. Kemampuan teknis</p> <p>2. Kemampuan konseptual</p> <p>3. Kemampuan hubungan interpersonal</p>		<p>bahwa nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar -0,011 menunjukkan bahwa adanya 1,11% sumbangan negative yang mempengaruhi religiusitas terhadap kinerja karyawan. Sehingga religiusitas berpengaruh negatif sangat rendah terhadap kinerja karyawan. Hasil uji <i>t</i> menunjukkan signifikansi religiusitas <math>0,473 &gt; 0,05</math> sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta.</p>
6.	Finadiaul Fitria <sup>28</sup>	Kuantitatif Deskriptif	- Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	1. Pendidikan terakhir	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang positif signifikan tingkat pendidikan terhadap

<sup>28</sup> Finadiaul Fitria, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung", (Skripsi-UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015).

			<p>- Pengalaman Mengajar (X<sub>2</sub>)</p> <p>- Kompetensi (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengikuti pendidikan dan pelatihan</li> <li>2. Masa kerja/ lama mengajar</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi pedagogic</li> <li>2. Kompetensi kepribadian</li> <li>3. Kompetensi professional</li> <li>4. Kompetensi sosial</li> </ol>		<p>kompetensi guru IPS di MAN Tulungagung karena dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka semakin luas ilmu akademis yang dimiliki seorang guru.. Sedangkan pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang positif signifikan pula karena secara teoritis, profesionalisme guru didapat dari hasil yang dijalaninya secara terus menerus. Semakin lama seseorang menekuni profesinya maka semakin professional kerjanya. Secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 8.681, f hitung &gt;F table yaitu 8.681&gt;3.267</p>
--	--	--	--	--	--	--

						dengan tingkat sig 0,001.
7.	Ay Maryani dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi <sup>29</sup>	kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi Syariah (X<sub>1</sub>)</li> <li>- Kompensasi Islami (X<sub>2</sub>)</li> <li>- Spiritual Islam (X<sub>3</sub>)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Etos kerja</li> <li>4. Shiddiq</li> <li>5. Amanah</li> <li>6. Fathanah</li> <li>7. Tabligh</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian dengan peraturan pemerintah</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Tempat kerja aman</li> <li>4. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>5. Hak dan kewajiban yang sesuai</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niat</li> <li>2. Keyakinan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jujur</li> <li>2. Patuh</li> <li>3. Bekerja dengan maksimal</li> <li>4. Inovatif</li> <li>5. Punya target</li> <li>6. Kualitas kerja</li> </ol>	Regresi Linier Berganda	Variabel kompetensi syariah memiliki nilai tidak signifikan, maka H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kompetensi syariah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi islami tidak signifikan maka h2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi islami secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan spiritual islam memiliki nilai signifikan maka h3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

<sup>29</sup> Ay Maryani, dkk, "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)", (Jurnal-UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

						<p>spiritual islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari 3 variabel yaitu kompetensi syariah, kompensasi islami, dan kecerdasan spiritual islam memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan berturut-turut memiliki kontribusi sebesar 0,120-0,014- 0,651. Secara teoritis temuan ini mengandung makna bahwa kecerdasan spiritual Islam merupakan instrument penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat karena prinsip ketaatan terhadap ajaran agama akan meningkatkan kejujuran dan etos kerja</p>
--	--	--	--	--	--	---

						Karyawan tersebut.
8.	Maman Sulaeman <sup>30</sup>	verifikatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai-nilai Islam (X<sub>1</sub>)</li> <li>- Komitmen (X<sub>2</sub>)</li> <li>- Etos Kerja (Y)</li> <li>- Kualitas Kerja (Z)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan beragama (beliefs)</li> <li>2. Praktik agama (practice)</li> <li>3. Rasa/ pengalaman keberagamaan (feelings)</li> <li>4. Pengetahuan agama</li> <li>5. Konsekuensi</li> <li>1. Melakukan upaya penyelesaian</li> <li>2. Meneladani kesetiaan</li> <li>3. Mendukung secara aktif</li> <li>4. Melakukan pengorbanan</li> <li>1. Kerja adalah rahmat</li> <li>2. Kerja adalah amanah</li> <li>3. Kerja adalah panggilan</li> <li>4. Kerja adalah aktualisasi</li> <li>5. Kerja adalah ibadah</li> <li>6. Kerja adalah seni</li> <li>7. Kerja adalah kehormatan</li> <li>8. Kerja adalah pelayanan</li> <li>1. Potensi diri</li> <li>2. Hasil kerja optimal</li> <li>3. Proses kerja</li> <li>4. Antusiasme</li> </ul>	Analisis Jalur (Path Analysis)	<p>Nilai-niali Islam (Religiusitas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Jika setiap karyawan mempunyai religiusitas seperti mengikuti kegiatan beribadah, pergi ke pengajian, menginfakkan sebagian rizki, selalu berdoa akan mempengaruhi etos kerja. Sedangkan komitmen memiliki pengaruh yang positif pula karena merupakan kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Adanya pengaruh positif nilai-nilai religi</p>

<sup>30</sup> Maman Sulaeman, *Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen terhadap Etos Kerja dan Dampaknya kepada Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya*, (Jurnal-Politeknik Triguna Tasikmalaya, 2018).

						dan komitmen terhadap etos kerja pegawai dikarenakan nilai-nilai religi adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu untuk menghasilkan etos kerja yang lebih baik.
9.	Ema Yudiani <sup>31</sup>	kuantitatif	- Religiusitas (X <sub>1</sub> )  Etos Kerja Islami (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan</li> <li>2. Pengetahuan agama</li> <li>3. Ibadah sebagai Pengalaman</li> <li>4. Ibadah sebagai penghayatan</li> <li>5. Pengalaman atas agama</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha</li> <li>2. Kompetisi</li> <li>3. Ketransparanan</li> <li>4. Perilaku moral yang bertanggung jawab yang berlandaskan Al-Qur'an</li> </ol>	<i>Product moment</i> dari Pearson	Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan etos kerja islami. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen. Temuan dari hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa seorang dosen yang memiliki religiusitas yang tinggi maupun sebaliknya berpengaruh

<sup>31</sup> Ema Yudiani, *Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari Religiusitas*, (Jurnal-UIN Raden Fatah Palembang, 2016).

						<p>pada etos kerja islami pada dosen. Etos kerja yang tinggi menurut Rahardjo (Sonny, 2003) biasanya muncul karena berbagai tantangan-tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Jadi dengan situasi dimana manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab</p> <p>Ema memasukkan pula analisis tambahan untuk mengetahui hubungan masing-masing dimensi dalam variabel religiusitas terhadap variabel etos kerja islami. Berdasarkan hasil analisa tambahan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi religiusitas yang</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>memiliki hubungan positif pada etos kerja islami subjek penelitian adalah dimensi akidah dengan koefisien korelasi <math>r</math> sebesar 0,614 dan <math>p=0,000</math> (<math>p &lt; 0.01</math>), dimensi ibadah dengan koefisien korelasi <math>r</math> sebesar 0,591 dan <math>p=0.000</math> (<math>p &lt; 0.01</math>), dan dimensi amal dengan koefisien korelasi <math>r</math> sebesar 0,590 dan <math>p=0,000</math> (<math>p &lt; 0.01</math>). Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dimensi akidah, dimensi ibadah, dan dimensi amal memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variable etos kerja islami.</p>
10.	Fauzan Adhim <sup>32</sup>	Kuantitatif	- Religiusitas (X <sub>1</sub> )	1. Dimensi keyakinan 2. Dimensi praktek agama	Regresi berganda dan uji	Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi-dimensi

<sup>32</sup> Fauzan Adhim, “*Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan bukan Alumni Pesantren*”, (Jurnal-Universitas Kanjuruhan Malang, 2009).

			- Prestasi Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Dimensi pengalaman</li> <li>4. Dimensi pengetahuan agama</li> <li>5. Dimensi pengamalan</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketangguhan</li> <li>4. Sikap</li> </ul>	beda dua rata-rata	<p>religiusitas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah keyakinan, pengamalan dan pengalaman, ditunjukkan nilai signifikansi ketiga dimensi <math>&lt; 0,05</math>. Sedangkan praktik agama, pengetahuan, dan kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dimensi Praktek Agama (syari'ah), dimensi ini tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap prestasi karena nilai betanya negatif. Dimensi Pengetahuan Agama (ilmu), jika melihat data yang ada juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedang untuk dimensi Keyakinan (Akidah),</p>
--	--	--	----------------------	--	--------------------	---

						<p>dimensi Pengamalan (Akhlaq), dan dimensi Pengalaman (Penghayatan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Depag Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat terjadi karena pertanyaan kuesioner terbatas dan pendekatan teoritis yang belum masuk dalam wilayah psikis. Terakhir uji beda dua rata-rata untuk membandingkan prestasi kerja alumni dan bukan alumni pesantren. Dan di dapatkan hasil bahwa nilai prestasi alumni pesantren lebih tinggi daripada bukan alumni namun tidak signifikan karena antara santri dan non santri memiliki perbedaan disisi religiusnya.</p>
--	--	--	--	--	--	---

11.	Saiful Bakhri <sup>33</sup>	Kuantitatif Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dukungan Sosial (X<sub>1</sub>)</li> <li>- Religiusitas (X<sub>2</sub>)</li> <li>- Motivasi Berprestasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan Emosional</li> <li>2. Dukungan penghargaan</li> <li>3. Dukungan instrumental</li> <li>4. Dukungan informasi</li> <li>1. Daily spiritual experiences</li> <li>2. Meaning</li> <li>3. Values</li> <li>4. Beliefs</li> <li>5. Forgiveness</li> <li>6. Private religious Practicess</li> <li>7. Religious/ spiritual coping</li> <li>8. Religious support</li> <li>9. Religious/ spiritual history</li> <li>10. Commitment</li> <li>11. Organizational religiouseness</li> <li>12. Religious preference</li> <li>1. Memiliki tanggung jawab yang besar</li> <li>2. Mempergunakan umpan balik dalam perbuatanya</li> <li>3. Adanya kecenderungan untuk memilih risiko yang noderat atau sedang dalam melakukan tugasnya</li> </ul>	Regresi Berganda	Secara bersama-sama dukungan sosial dan religiusitas terhadap motivasi berprestasi karyawan Kogas Strategic Alliance sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kuper, M.G Smith serta Prof. DR. Mukti Ali yang mengatakan bahwa peranan agama dalam pembangunan selain etos pembangunan juga sebagai fungsi motivasi. Dari beberapa indikator dukungan sosial dan religiusitas yang berpengaruh untuk meningkatkan motivasi berprestasi adalah dukungan penghargaan, dukungan informasi, <i>values, private religious practice.</i>
-----	-----------------------------	------------------------	---	--	------------------	---

<sup>33</sup> Saiful Bakhri, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Religiusitas terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Kogas Strategic Alliance", (Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011).

				4. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru (inovatif) dan kreatif		
--	--	--	--	---	--	--

## E. Kerangka Konseptual

Pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan juga sebagai subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan.

Berdasarkan teori Anoraga<sup>34</sup> tentang faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya adalah pendidikan. Dalam penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan tidak ada penelitian yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Penelitian terdahulu tentang latar belakang pendidikan yang berpengaruh signifikan terjadi pada kompetensi guru yang diteliti oleh fitria.<sup>35</sup>

Beberapa penelitian terdahulu tentang latar belakang pendidikan yang tidak berpengaruh terhadap etos kerja salah satu alasannya adalah indikator yang tidak sesuai. Oleh sebab itu peneliti bermaksud menggunakan menggunakan indikator etos kerja dari teori Asifudin yang terdiri dari 3 aspek yaitu kerja adalah penjabaran Aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

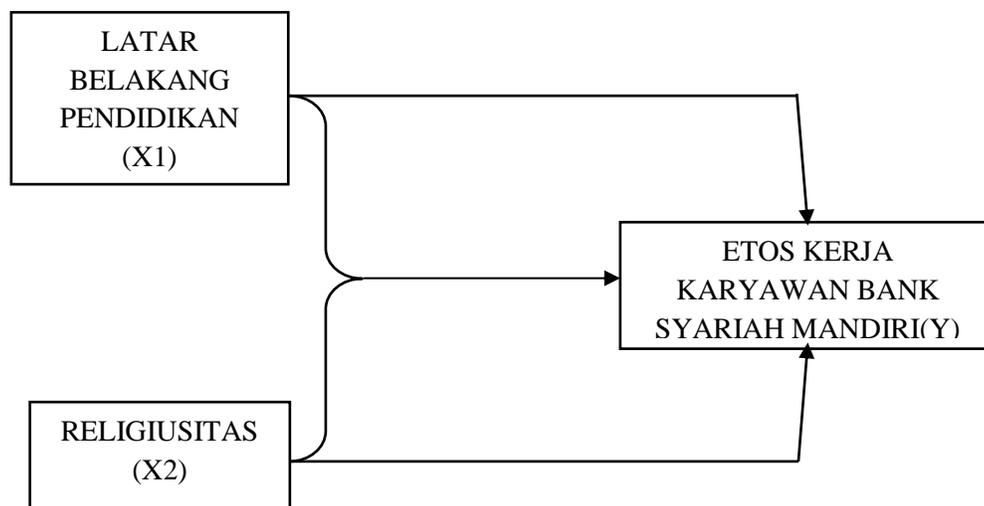
---

<sup>34</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*....hal. 52.

<sup>35</sup> Finadiaul Fitria, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan*....(Skripsi-UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015).

Berbicara tentang latar belakang pendidikan maka erat kaitannya dengan religiusitas. Bahkan religiusitas merupakan landasan terpenting bagi pendidikan. Ilmu pendidikan berlandaskan agama mengandung makna bahwa agama itu menjadi sumber inspirasi untuk menyusun ilmu untuk menyusun ilmu atau konsep-konsep pendidikan dan melaksanakan pendidikan. Dalam penelitian terdahulu milik Sulaeman<sup>36</sup> dan Yudiana<sup>37</sup> memperoleh hasil bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Selain itu, Kedua variabel latar belakang pendidikan dan religiusitas belum pernah diteliti secara bersamaan terhadap etos kerja.

Dari uraian diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti dalam gambar 2.2.



**Gambar 2.2**  
**Bagan Kerangka Konseptual**

<sup>36</sup> Maman Sulaeman, *Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam...* (Jurnal-Politeknik Triguna Tasikmalaya, 2018).

<sup>37</sup> Ema Yudiani, *Etos Kerja Islami...* (Jurnal-UIN Raden Fatah Palembang, 2016).