

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku Organisasi

Para pemimpin dan manajer harus memastikan semua karyawannya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat berperan aktif. Mengapa keanekaragaman diperlukan ? penelitian menunjukkan bahwa kelompok kerja karyawan yang heterogen dan fungsional memberikan banyak keuntungan, seperti kreativitas yang lebih besar dalam pemecahan masalah, moral yang meningkat, dan pemsaran yang lebih baik terhadap konsumen yang berbeda.

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Organisasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sekumpulan orang bekerjasama meraih suatu tujuan tertentu dengan aturan dan tata kerja yang telah disepakati bersama. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup dan melangsungkan kehidupannya seorang diri mau atau tidak mau, diakui atau tidak diakui, dan sadar atau tidak disadari pasti berkecimpung dalam organisasi. Baik organisasi yang resmi maupun tidak resmi. Contoh organisasi yang tidak resmi adalah keluarga.

Dalam keluarga dipastikan terjadi sebuah sistem organisasi, walaupun mungkin penyusunannya tidak melalui proses yang formal, hanya berdasarkan sebuah kebiasaan yang disandarkan pada sebuah norma, hingga lahirlah sebuah aturan. Seorang Bapak yang berkewajiban mencari nafkah untuk keluarga, seorang ibu yang bertanggungjawab terhadap

administrasi dapur dan keuangan keluarga. Dan seorang anak yang mempunyai tanggungjawab untuk belajar dan mengabdikan kepada orang tua.

Sedangkan, perilaku dapat diartikan sebagai tindakan dan sikap seorang individu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku seseorang antara lain; jenis RAS/keturunan; jenis kelamin; sifat fisik. Kepribadian, intelegensia; bakat dsb. Sedangkan faktor eksternal antara lain; pendidikan; agama; kebudayaan; lingkungan; dan sosial ekonomi. Faktor tersebut sedikit banyak mempengaruhi perilaku seseorang, begitu pula dalam perilakunya di sebuah organisasi.²⁰ Untuk itu, perilaku organisasi adalah sikap/ perilaku yang dilakukan seseorang di dalam sebuah organisasi yang memiliki pengaruh terhadap organisasi nya.

Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, yang berarti ia merupakan area ketrampilan yang jelas dengan tubuh keilmuan yang umum. Hal itu mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Selain itu, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Untuk meringkas definisi tersebut, perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena

²⁰ Stephen, P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta :Prehanllindo, 2001), Hal. 5

perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun masih ada perdebatan mengenai kepentingan relatif dari tiap-tiap point tersebut, namun perilaku organisasi mencakup topik-topik inti, yaitu:²¹

- a. Motivasi
- b. Perilaku dan kekuasaan
- c. Komunikasi interpersonal
- d. Struktur dan proses kelompok
- e. Pengembangan dan persepsi sikap
- f. Proses perubahan
- g. Konflik dan negoisasi
- h. Rancangan kerja

2. Dasar-Dasar Perilaku Individual²²

Adapun yang menjadi dasar dari perilaku individual yaitu :

- a. Karakteritik biografis, yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja
- b. Kemampuan, yaitu suatu kapasitas individu untk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan diantaranya yaitu kemampuan fisik dalam menjalankan tugas maupun kemampuan intelektual.

²¹ *Ibid*, Hal. 6

²² *Ibid*, Hal. 8

- c. Kepribadian, merupakan sikap individu dalam berinteraksi dengan orang lain.
- d. Pembelajaran, dalam hal ini berkaitan dengan pengalaman agar suatu pekerjaan berjalan lebih baik dari sebelumnya.

B. Etos Kerja

1. Etos

Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani akar katanya adalah *ethikos*, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika.

Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dalam Al-Qur'an dikenal dengan kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang

Muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan yang lurus tersebut sebagaimana Dawud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukum) diantara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukan (pimpinlah) kami kejalan yang lurus.²³

2. Kerja

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Muham Sakura Dragon dalam bukunya *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam* memuat definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia susunan WJS Poerdarminta mengemukakan bahwa kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Dilanjutkan Muham Sakura Dragon dalam buku yang sama memuat definisi dari KH. Toto Tasmara mendefinisikan makan dan bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya

²³ Muham Sakura Dragon, *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*, (Jakarta: Sakura Dragon SPC, 2015), hal. 1-2.

sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusiaikan dirinya.

Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencaai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.²⁴

3. Etos Kerja

a. Pengertian etos kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.²⁵

Sedangkan menurut Sinamo dalam bukunya “Delapan Etos Kerja Profesional” tahun 2011, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²⁶

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.²⁷ Anoroga juga

²⁴ Ibid.....hal. 4.

²⁵ Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

²⁶ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal.

²⁷ Panji Anoroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amora
- 4) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

1) Agama

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

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang *konservatif* turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Untuk itu agama juga mempengaruhi adanya etos kerja.

2) 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.

3) Sosial Politik

Selain itu tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki seseorang juga dipengaruhi dengan adanya struktur aturan politik yang ada. Akankah struktur kepolitikan tersebut akan menuntut seseorang untuk bekerja dengan lebih keras atau pun tidak.

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.

4) Kondisi Lingkungan

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.

5) 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.

6) 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.

7) Status 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.

c. Aspek-aspek etos kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- 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 kepada kita sehingga kita mampu 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 keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat 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 sempurna dan penuh kerendahan hati.

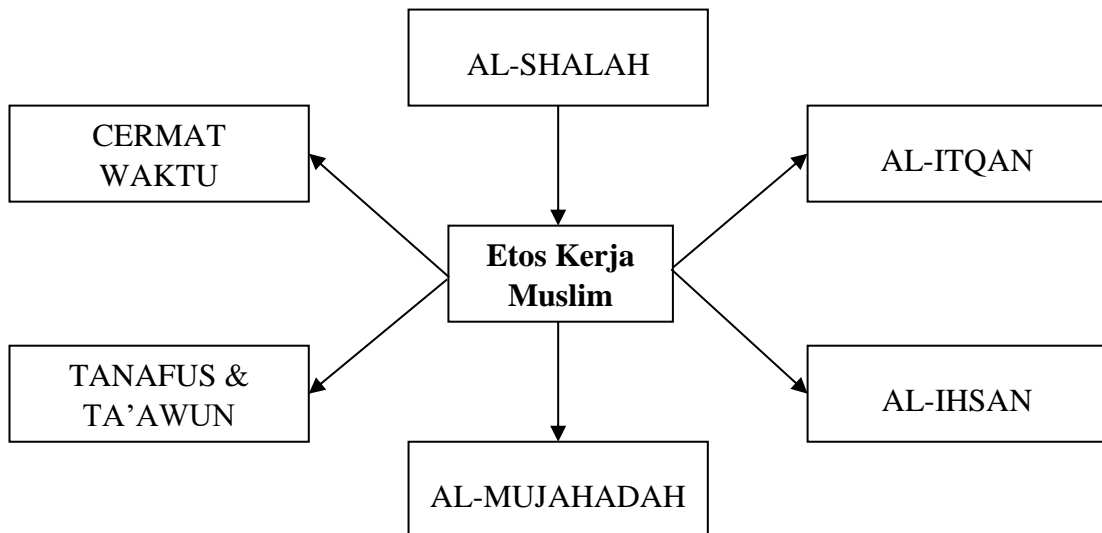
Selain itu Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung juga mengemukakan tentang cirri-ciri etos kerja muslim, antara lain:²⁸

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat
2. *Al-Itqan* atau kemampuan dan perfectness
3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal
5. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
6. Mencermati nilai waktu

²⁸ Hafidhudin, Tanjung, *Manajemen.....*, Hal 40-42

Ciri-ciri tersebut dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Ciri Etos Kerja Muslim



Sumber: Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Hal 42, Tahun 2003

4. Dasar Hukum Ekonomi Islam Tentang Etos Kerja

a) Al-Qur'an

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" ²⁹ (QS. At-Taubah ayat 105).

Bekerja merupakan bentuk usaha untuk menghasilkan apa yang kita inginkan. Berhasil atau tidaknya sesuatu yang dicapai akan terlihat dari sejauh mana dia dalam berusaha. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa

²⁹ *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, Pustaka Al-Mubin, 2013), hal 203.

“bekerjalah kamu, demi dan karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik itu untuk diri kamu maupun masyarakat umum.

Ayat ini memberikan indikasi bahwa dalam berumah tangga, bekerja bukan semata untuk diri sendiri, tapi juga untuk kebutuhan anggota keluarga.

Segala bentuk yang kita kerjakan memiliki nilai, baik dimata manusia maupun dimata Allah SWT. Rasulullah menerangkan bahwa Allah akan melihatnya, yakni menilai memberikan ganjaran terhadap amal itu. kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu. dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah SWT yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu diberitakan, kepada-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atau apa yang kamu kerjakan, baik yang nampak kepemukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.

b) Hadits

Islam memerintahkan kita agar bekerja keras. Maksudnya, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur dan mencari rezeki yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Yang demikian itu dapat dikategorikan sebagai perbuatan ibadah (jihad). Orang yang bekerja keras sebagai *mujahid* dijalan Allah. Sesuai dengan pesan Rasulullah saw. dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad, artinya “*Sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya yang bekerja dan*

terampil. Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk kekeluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahd di jalan Allah.” (HR Ahmad) sebaliknya, Islam mengutuk perbuatan bermalasan.³⁰

C. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)

; pegawai; pekerja.³¹ Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang

³⁰ Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 40.

³¹ <https://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada tanggal 9-11-2017 pukul 22:41 WIB.

Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar: *Pertama*, buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja. *Kedua*, buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.³²

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengambil beberapa penelitian yang relevan diantaranya:

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Anjarwati, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial BPR di Kota Surakarta. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = -57.640 + 0.303 X_1 - 0.0057 X_2 + 0.470 X_3 + 0.580 X_4 + e$. Dari hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel etika kerja, komitmen profesi, komitmen organisasi dan locus of control dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Selanjutnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di kota Surakarta bisa menindak lanjuti hasil penelitian tersebut dengan meningkatkan kinerja melalui berbagai macam upaya. Hasil analisis regresi linear berganda tersebut menunjukkan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan variabel yang paling dominan yaitu locus of control. Uji t memberikan kesimpulan bahwa etika kerja (X1), komitmen profesional (X2), komitmen organisasi (X3), locus

³² <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh> diakses pada tanggal 9-11-2017 pukul 22:46 WIB.

of control (X4) sebesar 77.6%, sedangkan sisanya 22.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, motivasi dan lain sebagainya.³³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada metode penelitian, metode penelitian yang saya gunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Zamzami. dengan tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada restoran Abdullah HAR Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perusahaan tenaga kerja haruslah dilindungi dan diberi perhatian yang khusus, serta memberikan gaji yang layak sesuai dengan profesi yang dijalani karyawan tersebut dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisihan antara karyawan dan pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi Islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep *masalah*.³⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah, dalam penelitian ini peneliti fokus mencari apa saja faktor-faktor yang

³³ Anjarwati Putri Wijayanti, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kota Surakarta*, Jurnal tidak diterbitkan STIE "AUB" Surakarta diakses dari <http://download.portalgaruda.org/article.p>

³⁴ Zamzami, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau dalam Pandangan Syariah (Study Kasus di Restoran Abdullah HAR Cabang Palembang)*, Skripsi UIN Raden Fatah (Palembang: Skripsi tidak diterbitkan, 2015)

mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan penelitian saya berfokus pada analisis etos kerja karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Irma. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kementerian keuangan kantor wilayah provisi Jawa Tengah, Variabel independen dalam penelitian ini adalah locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan. Variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Data dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari 99 pegawai Kementerian Keuangan dengan menggunakan metode purposive sampling. Data diuji menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; locus of control eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan penghindaran kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan pendekatan kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan inisiatif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁵ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari metode penelitian, pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Puspita. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri batik Semarang di Kota Semarang, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan industri batik Semarang di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila anggota populasi dijadikan sampel, jadi jumlah sampel 31 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode angket dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase, korelasi product moment dan indeks determinasi. Hasil perhitungan Analisis Korelasi diperoleh korelasi antara etos kerja dengan prestasi kerja 0,664 dengan probabilitas 0,000 dengan r tabel product moment dengan banyak responden 31 dan tingkat kepercayaan atau $\alpha = 5$ ($r(5\%:31)$) adalah 0,355. Karena probabilitas $< 0,005$ atau harga korelasinya ($0,664$) $> 0,355$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan/bermakna ada hubungan yang berarti antara etos kerja dengan prestasi kerja. Besar kontribusi etos kerja

³⁵ Irma Ika Melati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah*, Skripsi Universitas Diponegoro (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2011).

terhadap prestasi kerja = 44,1% Simpulan dari penelitian ini adalah 1) Ada hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja (hasil kerja maupun produktivitas kerja) karyawan industri batik Semarangan di Kota Semarang. 2) Besar hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri batik Semarangan di Kota Semarang sebesar 0,664 dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1%. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (pembatik), pimpinan atau pengusaha batik perlu mengupayakan: a) meningkatkan etos kerja para karyawan (pembatik) Berdasarkan penelitian, indikator hemat mempunyai skor 79,03% yang lebih kecil dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu disarankan kepada karyawan untuk melakukan penghematan terhadap bahan pembatikan dan melakukan penghematan waktu. b) pemberian bonus kepada pembatik yang memiliki prestasi kerja baik sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.³⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada metode yang digunakan, apabila pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Yendri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kabupaten Kampar dan faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat etos kerja disana. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun

³⁶ Ika Puspita Sari, *Hubungan Antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarangan di Kota Semarang*, Skripsi (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2009).

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kampar karena populasi terbatas maka sekaligus menjadi sampel penelitian ini yang berjumlah 16 orang, yaitu laki-laki sebanyak 11 orang dan yang perempuan sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar dikategorikan rendah, karena delapan indikator yang ada yakni: bekerja adalah rahmat, bekerja adalah amanah, bekerja harus semangat, bekerja adalah ibadah, bekerja penuh kreatifitas, bekerja harus tekun dan bekerja adalah pelayanan dan penuh kerendahan hati. Ada tiga aktor yang menyebabkan rendahnya etos kerja pegawai negeri sipil Kantor Camat Kampar yaitu kurang pembinaan pengawasan dari atasan dan penilaian prestasi yang tidak sesuai aturan.³⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada objek penelitian, pada penelitian ini objeknya adalah pegawai negeri sipil sedangkan objek penelitian yang saya lakukan pada karyawan sebuah perusahaan.

³⁷ Yendri Nazahar, *Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar*, Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau (Riau: Skripsi tidak diterbitkan, 2011).