

BAB V

PEMBAHASAN

A. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung

Etos kerja secara umum menurut bapak Rizal dalam wawancara pada tanggal 07 Juni 2018 lalu, beliau mengatakan etos kerja memiliki pengertian kemauan dan kesadaran seseorang dalam menjalankan fungsi di dalam pekerjaan itu. Pengertian ini juga senada dengan apa yang dikatakan oleh 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.⁹⁶

Dari kedua pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa etos kerja itu sifatnya memang sangatlah individual. Artinya setiap individu memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Maka dari itu faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan ini pun juga sangatlah variatif. Menurut pak Rizal yang selaku kepala MSDM di perusahaan Mayangkara Grup, beliau mengatakan faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan ada dua faktor utama.

Faktor pertama yaitu faktor internal, dimana faktor internal sendiri terdiri dari beberapa elemen, yaitu: *Pertama*, karakter dari masing-masing

⁹⁶ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26.

individu, ketika karakter dari individu ini baik maka kecenderungan etos kerjanya pun juga baik. *Kedua*, adalah kondisi psikologis dari seseorang tersebut, ketika kondisi psikologisnya baik maka etos kerjanya pun juga cenderung baik. Begitu juga sebaliknya apabila kondisi psikologis seseorang tersebut menurun, maka kecenderungan etos kerjanya pun juga akan menurun.

Faktor yang kedua, adalah faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri. Faktor eksternal sendiri memiliki beberapa elemen, yaitu: *Pertama*, adalah hubungan dengan rekan kerja. Dimana ketika hubungan dengan rekan kerja ini baik atau positif, maka etos kerjanya juga akan baik dan terus meningkat kearah yang positif. *Kedua*, adalah kondisi lingkungan kerja, ini juga tidak kalah penting karena ketika lingkungan kerja baik, maka etos kerjanya pun juga cenderung baik. *Ketiga*, adalah langkah-langkah dari manajemen perusahaan dalam mengatur atau mengelola sebaik mungkin sistem perusahaan agar karyawan semakin nyaman dan betah serta etos kerjanya akan terus meningkat baik.

Faktor yang disebutkan diatas juga hampir sama dengan teori yang dikatakan Panji Anoraga dalam bukunya Psikologi Kerja tahun 1992, beliau mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut: *Pertama*, adalah agama karena pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. *Kedua*, adalah budaya karena sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. *Ketiga*, adalah

kondisi sosial politik, karena struktur kepolitikan tersebut akan menuntut seseorang untuk bekerja dengan lebih keras ataupun tidak.

Dilanjutkan faktor selanjutnya, faktor *Keempat*, adalah kondisi lingkungan karena etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. *Kelima*, adalah pendidikan karena etos kerja juga tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang keras atau baik. *Keenam*, adalah motivasi intrinsik individu karena individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. *Ketujuh*, adalah status ekonomi dimana 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.

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Mewujudkan Etos Kerja Yang Baik Pada Karyawan Di Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung

Kendala atau hambatan terbesar yang dihadapi perusahaan pada saat ini yang terkait dengan etos kerja adalah masalah dari karakter karyawan saat ini. Menurut pak Rizal beliau mengatakan bahwa kendala terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masalah karakter angkatan kerja 10 tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Hal itu karena disebabkan oleh latar belakang atau kondisi yang sudah lumayan nyaman pada saat masa kecilnya. Anak yang lahir pada tahun 90 an sudah dalam keadaan nyaman, hal itu yang

membentuk mental kurang baik ketika berada di dalam perusahaan atau menjadi karyawan.

Kendala terbesar yang dihadapi saat ini adalah karakteristik angkatan kerja akhir-akhir ini kualitasnya mengalami penurunan. Angkatan kualitas kerja sekarang pasti lebih buruk dari angkatan kerja 10 tahun yang lalu, buruknya bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Kecenderungan kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, dan loyalitasnya terhadap perusahaan adalah kurang, sehingga sering kali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang.

Karena variasi kualitas kerja tadi maka kita memiliki strategi mulai dari rekrutmen dan kita cenderung mencari orang yang religius, yang ketaqwaanya pada Tuhan itu lebih baik apapun agamanya. Karena menurut hasil kesimpulan empiris bahkan teoritis yang kami dapatkan, orang yang lebih taqwa kepada Tuhan atau baik cara beragamanya itu lebih mudah untuk diarahkan untuk bekerja baik. Kalau kita harus menasehati mereka dan membimbing mereka dengan pendekatan-pendekatan yang religius mereka itu lebih mudah diajak bicara, tetapi orang yang cara beragamanya kurang baik itu biasanya kinerja atau etos kerjanya juga lebih jelek. Kalau kita mau bicara dengan cara-cara yang agamis yang religius kita mesti berbicara tentang masa yang akan datang yaitu akhirat.

Kalau hanya urusan sekarang gaji selesai, maka ada pertanyaan kalau sudah gaji mau ngapain ? ada sebuah kemandegan proses, tapi ketika

seseorang itu cara beragamanya baik, maka bisa kita ajak bicara bahwa bekerja bukan hanya untuk sekarang tapi juga untuk besok diakhirat kelak. Ini juga adalah sebuah jawaban, kenapa di Mayangkara Grup itu kental dengan keagamaan, salah satunya juga untuk masalah tersebut. Diluar ibadah adalah sebuah keharusan bagi umat beragama, tapi ini juga adalah sebuah strategi dari perusahaan untuk meningkatkan etos kerja.

Menurut Ruky dalam bukunya “Sistem Manajemen Kinerja” tahun 2003 mengatakan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perlakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya.

Jadi hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan terkait etos kerja adalah masalah karakteristik individu masing-masing. Karena sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya pegawai dengan etos kerja positif akan menyadari pentingnya memberikan prestasi dan perilaku yang maksimal demi perusahaan tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat

motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggungjawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan.

C. Strategi Untuk Mengatasi Kendala Dalam Mewujudkan Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung

Dengan kendala yang dihadapi dalam mewujudkan etos kerja tersebut, maka harus ada solusi ataupun strategi yang tepat. Beberapa solusi yang mungkin perlu untuk dilakukan. Menurut dari hasil wawancara tersebut yang dikatakan oleh Mbak Ika mengatakan bahwa salah satu strategi yang digunakan dalam peningkatan etos kerja adalah dengan menggunakan pendekatan, kalau misalkan dengan pendekatan masih belum bisa maka ada penindakan khusus dari perusahaan, misalnya discorsing selama beberapa hari.

Dilanjutkan komentar dari bapak Wahyu, beliau mengatakan strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan adalah dengan cara breafing terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan. Diteruskan penjelasan dari Pak Rizal, beliau mengatakan karena variasi kualitas kerja tadi maka kita mulai dari rekrutmen dan kita cenderung mencari orang yang religius, yang ketaqwaanya pada Tuhan itu lebih baik apapun agamanya. Karena menurut hasil kesimpulan empiris bahkan teoritis yang kami dapatkan, orang yang lebih taqwa kepada Tuhan baik cara beragamanya itu lebih mudah untuk diarahkan untuk bekerja baik. Kalau kita harus menasehati mereka dan membimbing mereka dengan pendekatan-pendekatan yang religius mereka itu lebih mudah diajak bicara, tetapi orang yang cara

beragamanya kurang baik itu biasanya kinerja atau etos kerjanya juga lebih jelek.

Mengenai penanganan masalah etos kerja karyawan menurut Pak Rizal adalah dengan cara terapi dengan dosis paling rendah sampai dosis yang paling tinggi. Maksudnya adalah dilihat dulu penurunannya itu sejauh mana, misalkan hanya masalah ringan bisa diatasi dengan cara ngobrol santai dan dinasehati dengan baik. Akan tetapi ketika memang sudah dalam taraf yang tinggi maka juga akan segera ditindak secara tegas.

D. Manfaat Etos Kerja Karyawan Terhadap Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung

Hubungan antara etos kerja karyawan dengan sebuah perusahaan adalah sejalan atau garis lurus. Menurut pak Rizal beliau mengatakan karyawan bukan hanya sebagai objek, bukan sekedar pekerja, bukan sekedar aset, tapi karyawan itu adalah sebuah pelaku stakeholder di dalam sebuah perusahaan. Kenapa, karena itu adalah wakil dari pemegang perusahaan, wakil dari pemilik perusahaan, wakil dari para pimpinan dalam menjalankan fungsinya masing-masing, karena pimpinan tidak bisa selalu mengawasi bagaimana proses produksinya, bagaimana hasil produksinya, dan itu siapa yang paling tahu, ya karyawan itu sendiri, sehingga mereka harus kita jadikan sebagai subyek, karena mereka kita jadikan subyek maka kualitas etos kerja mereka harus mutlak baik. Mengapa ? karena mereka menjadi wakil dari para pemimpin perusahaan pada tujuan pokok fungsinya masing-masing. Kalau etos

kerja karyawannya sudah tidak baik, sudah pasti perusahaan akan hancur dan itu adalah keniscayaan.

Ketika ditanya apa pengaruh etos kerja pada karyawan terhadap perusahaan, yang pasti sebuah perusahaan tidak bisa berdiri tanpa ada etos kerja karyawan yang baik. Kalau menurut saya pribadi, itu bukan hanya sebuah pengaruh, tapi sebuah keniscayaan, karena kalau pengaruh itu bisa berakibat tidak langsung. Adanya etos kerja karyawan yang baik adalah sebuah keniscayaan adanya perusahaan, perusahaan tidak akan pernah ada ketika etos kerja karyawannya tidak baik, tinggal menunggu kehancuran. Sekali lagi bagi kami etos kerja karyawan bukan hanya pengaruh kepada perusahaan, tapi sebuah keniscayaan. Ibarat ketika ditanya apa pengaruh nafas bagi kehidupan, itu bukan sebuah pengaruh tapi keniscayaan, orang hidup mesti bernafas, dan jika tidak bernafas maka tidak bisa itu dikatakan hidup.

Juga dalam sebuah teori yang dinyatakan oleh Abdul Aziz dan Mariyah Ulfah dalam bukunya “Perkapita Selekt Ekonomi Islam Kontemporer” tahun 2010 beliau mengatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam aktivitas kehidupan , terutama aktivitas kegiatan ekonomi. Maju mundurnya suatu perusahaan biasanya ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hubungan antara etos kerja karyawan dengan perusahaan adalah searah dan seirama. Dimana ketika perusahaan tersebut mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang baik atau bisa disebut etos kerja karyawannya baik, maka perusahaan tersebut bisa dikatakan baik. Begitu pula sebaliknya.

E. Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung Menurut Pandangan Islam

Toto Asmara dalam bukunya “Memberdayakan Etos Kerja Islami”, menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-cirinya tersebut adalah sebagai berikut: *Pertama*, adalah kecanduan terhadap waktu dimana salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. *Kedua*, memiliki moralitas yang bersih adalah satu kompensasi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. *Ketiga*, memiliki kejujuran dimana di dalam jiwa seseorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

Dilanjutkan yang *Keempat*, adalah memiliki komitmen, yang dimaksud dengan komitmen (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tiqad). *Kelima*, istiqomah dan kuat pendirian dimana pribadi Muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. *Keenam*, disiplin adalah erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin.

Diteruskan yang *Ketujuh*, konsekuen dan berani menghadapi tantangan adalah ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. *Kedelapan*, adalah memiliki sikap percaya (*self confidence*). *Kesembilan*, adalah kreatif dimana pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. *Kesepuluh*, adalah bertanggung jawab dimana bertanggung jawab terhadap yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa.

Dilanjutkan ciri-ciri yang *Kesebelas*, adalah bahagia karena melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. *Keduabelas*, Memiliki harga diri adalah merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut. *Ketigabelas*, Memiliki jiwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (role) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.

Dilanjutkan yang *Keempatbelas*, Berorientasi ke masa depan. Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. *Kelimabelas*, Hidup berhemat dan efisien. Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. *Keenamabelas*, Memiliki

jiwa wiraswasta (entrepreneurship). Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (ulil abab) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

Dilanjutkan yang *Ketujuhbelas*, Memiliki jiwa bertanding (fastabiqul khoirot). Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. *Kedelapanbelas*, Mandiri. Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.

Diteruskan yang *Kesembilanbelas*, haus mencari ilmu adalah seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*. *Keduapuluh*, memiliki semangat perantauan Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. *Keduapuluhsatu*, memperhatikan kesehatan dan gizi adalah *Mens sana in corpore sano*, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga, tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi.

Dilanjutkan yang *Keduapuluhdua*, tangguh dan pantang menyerah. Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah menolak

nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. *Keduapuluh tiga*, berorientasi pada produktifitas Seorang muslim akan berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (performance) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan (produktifitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi).

Dilanjutkan yang *Keduapuluh empat*, memperkaya jaringan silaturahmi. Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. *Keduapuluh lima*, Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*) Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri.

Menurut hasil wawancara yang saya lakukan dengan pak Rizal, beliau mengatakan bahwa karyawan yang ada di Mayangkara Grup selalu ditekankan untuk disiplin waktu, disiplin dalam bekerja, dan pastinya ditekankan untuk meningkatkan ketaqwaanya. Karena menurut yang beliau amati beliau mengatakan, jika seseorang yang ketaqwaanya kepada Tuhan itu baik, maka kecenderungan orang tersebut memiliki etos kerja yang baik pula. Begitu sebaliknya.

Selaras juga dengan apa yang dikatakan oleh Pak Wahyu, dalam perusahaan Mayangkara Grup memang penekanan kesadaran tentang bekerja adalah bagian dari bentuk ketaqwaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

Mbak Eka selaku salah satu karyawan pada perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri juga menguatkan kedua pendapat tersebut, bahwa dalam perusahaan yang ia tempati itu sangat mengutamakan karakter etos kerja yang mengarah kepada etos kerja secara Islam, walaupun perusahaan tersebut notabene bukan perusahaan Islam. Sikap tersebut misalkan seperti disiplin waktu, taat beribadah, hubungan dengan sesama karyawan harus semakin baik.

Maka dari itu bisa kita simpulkan bahwa etos kerja karyawan yang ada di perusahaan Mayangkara Grup utamanya yang berada di perusahaan Manggala Citra Mandiri sesuai dengan etos kerja secara Islam. Walaupun secara umum Mayangkara Grup bukan perusahaan Islam, akan tetapi kata pak Rizal di Mayangkara Grup mengadopsi nilai Islami dalam prosedur menjalankan perusahaan.