

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Untuk hal ini sebuah perusahaan, elemen yang cukup penting dalam menjalankan bisnisnya ialah sumber daya manusia atau dapat disebut dengan karyawan dalam perusahaan.

Berikut ini beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

1. Hasibuan “Dalam Manulang, 2002”

Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Subri “Dalam Manulang, 2002”

Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

#### **B. Etos Kerja**

##### **1. Pengertian Etos Kerja**

Menurut K. Bertens (1994), secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup

dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *ethikos* yang berarti “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”.

Dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point, to appear, disposition* hingga disimpulkan sebagai *character*. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai “sifat dasar”, “pemunculan” atau “disposisi (watak)”. *Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution*. Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos diartikan dalam dua pemaknaan, yaitu: *The disposition, character, or attitude peculiar to a specific people, culture or a group that distinguishes it from other peoples or group, fundamental values or spirit, mores*.

Dapat diperoleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan

pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Sinamo (2005) juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau

pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni.

Dari rumusan ini dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas. Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah

etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### **a. Agama**

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya 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.

Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

#### b. Budaya

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. Pernyataan ini juga didukung oleh studi yang dilakukan

Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan Weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun-temurun.

### **C. Aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005), 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. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) 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 menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat. Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi

diri dan membuat kita merasa “ada”. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
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. Apa pun pekerjaan kita,

pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Anoraga (2009) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasari seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

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

Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu:

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional, dan hal ini dapat dilihat jika mencirikan kerja sebagai: rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan.

#### **D. Spiritualitas**

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

Menurut kamus Webster kata "*spirit*" berasal dari kata benda bahasa Latin "*spiritus*" yang berarti napas dan kata kerja "*spipare*" yang berarti untuk bernapas. Melihat asal katanya, untuk hidup adalah untuk bernafas, dan memiliki napas artinya memiliki spirit. Spiritualitas merupakan pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Zohar

(2001) mengatakan spiritualitas tidak harus berhubungan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab menurutnya seorang humanis ataupun atheis pun dapat memiliki spiritualitas. Dalam bukunya disebutkan bahwa agama formal adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang dibebankan secara eksternal. Ia bersifat *top-down*, diwarisi dari para pendeta, nabi dan kitab suci atau ditanamkan melalui keluarga dan tradisi. Sedangkan spiritualitas adalah kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia, yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri. Menurut Ahmad Suaedy (dalam Efendi, 2004), spiritualitas dalam bahasa Inggris adalah *spirituality*, berasal dari kata spirit yang berarti roh atau jiwa. Spiritualitas adalah dorongan bagi seluruh tindakan manusia, maka spiritualitas baru bisa dikatakan dorongan bagi respon terhadap problem-problem masyarakat konkrit dan kontemporer. Spiritualitas baru berbeda dengan bentuk istimewa yang lebih berupa ajaran formal. Dalam konteks Islam, sebenarnya bisa dikatakan spiritualitas baru dimaksudkan disini adalah kehidupan iman itu sendiri yang dalam Islam dinyatakan dan bersumber pada kepercayaan utama yaitu “Tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah”. Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok, 2004), religiusitas adalah suatu sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai hal yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Pengakuan dan kesaksian dalam hati itu tidak terjadi secara insidental melainkan terus menerus sepanjang hidup dan karena itu merupakan tuntutan

atas implementasi dari iman yakni seruan untuk berbuat baik dan larangan berbuat jelek yang juga berlangsung secara terus-menerus sepanjang hayat dan abadi sifatnya. Ketika pengakuan hati itu mewujud dalam aktivitas, maka akan menjadi manusiawi dan karena itu tidak suci, dengan demikian terbuka untuk kritik dan keberatan dan juga sebaliknya terbuka bagi dukungan dari arah manapun. Dengan sendirinya ukuran tuntutan kebaikan dan larangan buruk bersifat rasional dan mengikuti standar-standar kemanusiaan universal belaka, sedangkan pengakuan dan kesaksian iman memberi dasar komitmen.

## **2. Perkembangan Spiritualitas**

Hasan (2006:) menyebutkan tentang perkembangan spiritualitas, manusia yang lahir dengan jiwa yang suci (*nafsi zakiya*). Namun, manusia juga lahir ke dunia dengan memiliki eksistensi yang terdiri dari daging dan tulang. Keberadaan fisik manusia menimbulkan keterikatan dengan dunia tempat mereka tinggal, dan dapat memberikan kegelapan serta menutupi keindahan dan kebijaksanaan yang tersimpan dalam diri mereka.

Ginjar (2004:) mengatakan spiritualitas merupakan energi dalam diri yang menimbulkan rasa kedamaian dan kebahagiaan tidak terperi yang senantiasa dirindukan kehadirannya. Dimensi-dimensi spiritualitas itu sendiri diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, tanggung jawab merupakan kemampuan menyelesaikan semua tugas secara tuntas sebagai wujud ihsan kepada Al-Wakil.

- b. Pemaaf, pemaaf merupakan sikap menerima maaf sebagai wujud ihsan pada Al-Ghafar.
- c. Pengasih, pengasih merupakan dorongan untuk menyayangi sesama sebagai wujud ihsan pada Ar-Rahman.

### 3. Dimensi Spiritualitas

Hall dan Edward (dalam Thomas, 2008) mengungkapkan ada dimensi dimensi spiritualitas yang dapat ditemukan pada Spiritualitas Assessment Inventory (SAI). SAI mengukur dua dimensi perkembangan spiritual, yakni kesadaran akan Tuhan dan kualitas hubungan dengan Tuhan, Kualitas hubungan dengan Tuhan berarti taraf perkembangan hubungan seseorang dengan Tuhan.

- a. Kualitas dimensi kualitas hubungan dengan Tuhan ini memiliki 4 sub dimensi, yaitu:
  - 1) Realistic acceptance (penerimaan realistic), realistic berarti kemampuan untuk bisa merasakan bahwa sesuatu itu benar ada. Penerimaan adalah sikap positif yang ditujuna individu terhadap keberadaan sesuatu. Sehingga penerimaan realistic disini maksudnya adalah sikap positif yang ditujukan seseorang terhadap perasaan dan pengalamannya akan keberadaan dan hubugannya dengan Tuhan.
  - 2) Disappointment (kekecewaan), kemampuan untuk menerima kekecewaan terhadap Tuhan. Definisi kecewa adalah kondisi

psikologis ketika gagal untuk memenuhi atau memuaskan harapan dan keinginan, dengan kata lain ketika individu menentukan dirinya berharap akan sesuatu dan harapan itu tidak terpenuhi, maka individu menjadi kecewa. Berarti dalam menghadapi kondisi kekecewaan seseorang tetap meyakini bahwa itu merupakan kehendak Tuhan, yang sudah memilihkan yang terbaik bagi dirinya

3) Grandiosity. Sibuk dengan diri dan kebutuhan untuk menyajikan bahwa diri lebih baik dari diri sendiri. Berarti bahwa adanya perasaan diri lebih baik dan lebih khas dalam hubungan dengan Tuhan dibanding orang lain.

4) Instability (ketidakstabilan). Memiliki kesulitan dalam meyakini dan memandang Tuhan sebagai sesuatu yang mencitai. Artinya bahwa seseorang memiliki kecenderungan tidak tetap dalam sikapnya. Kadang seseorang memiliki sikap yang meyakini bahwa Tuhan mencitai dirinya, namun dalam kondisi lain seseorang mungkin memandang Tuhan tidak mencintainya

b. Dimensi kesadaran akan Tuhan: dimensi ini mencakup bagaimana kesadaran individu dan pengaruh kehadiran Tuhan kepada dirinya. Maksudnya adalah bahwa individu menyadari bahwa Tuhan berkomunikasi kepada dirinya baik melalui Firman-Nya dalam Kitab Suci maupun dalam setiap saat situasi yang dialami seseorang.

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas

Yusuf (dalam Juliani, 2005) berpendapat bahwa fitrah beragama merupakan kemampuan dasar yang mengandung kemungkinan atau peluang untuk berkembang. Perkembangan jiwa keagamaan tentunya tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Keimanan kepada penciptanya dan aktualisasinya dalam ibadah merupakan hasil dari internalisasi, yaitu proses pengenalan, pemahaman, dan kesadaran pada diri seseorang terhadap nilai-nilai agama. Proses ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor eksternal dan faktor internal.

- a. Faktor eksternal. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya (dalam Juliani,2005):

- 1) Faktor lingkungan keluarga.

Setiap orangtua, pastilah menginginkan anaknya tumbuh sehat dan cerdas serta berkelakuan baik. Untuk mencapai semua itu perlu diajarkan dan ditanamkan prinsip-prinsip dan nilai agama yang didasari atas dasar keimanan dan taqwa. Selain hal tersebut di atas, orangtua, juga menginginkan anaknya hidup bahagia di dunia dan akhirat untuk mewujudkan semua itu orangtua harus:

- a) Menanamkan aqidah yang kuat. Usaha yang dilakukan orangtua agar anak mendengar kalimat yang menyatakan kebesaran Allah SWT dan kesaksian Islam untuk yang pertama kalinya, untuk memperkuat anak dengan prinsip yang mulia. Berdasarkan hadits: *"aku melihat Rasulullah SAW menyerukan*

*azan ke telinga Hasan bin Ali r.a ketika baru saja dilahirkan oleh Fathimah (H. R. Tirmidzi).*

- b) Latihan ibadah. Melatih anak untuk sholat dan membiasakannya sejak kecil.

*"Perintahkanlah anak-anakmu untuk sholat ketika mereka telah berusia tujuh tahun, dan pukullah mereka karena meninggalkan sholat ketika mereka berumur 12 tahun dan pisahkanlah mereka pada tempat tidurnya (H.R. Ahmad, Abu Daud dan Al-hakim).*

Hal ini dimaksudkan agar anak sudah terbiasa beribadah sejak kecil, sehingga semangat beribadah sudah tertanam pada jiwa mereka.

- c) Mengajarkan kepada anak hal yang halal dan yang haram
- d) Mengajarkan kepada anak untuk menuntut ilmu pengetahuan, baik kepadapria maupun wanita, karena belajar itu wajib atas tiap-tiap diri.
- e) Persahabatan orangtua dengan anak. Hubungan anak dengan orangtuanya mempunyai pengaruh dalam perkembangan agama si anak. Anak yang merasakan adanya hubungan yang hangat dengan orangtuanya, merasa bahwa ia dilindungi dan disayangi, serta mendapat perlakuan yang baik, biasanya akan mudah mengikuti kebiasaan orangtuanya. Jika orangtuanya

cenderung kepada agama, maka anak juga akan mengikuti kebiasaan orangtuanya.

- f) Membiasakan anak meminta izin. Ketika anak akan keluar dari rumah, hendaknya sejak kecil sudah dibiasakan meminta izin, agar orangtua mengetahui kemana perginya si anak, dan apa kegiatan yang dilakukannya di luar rumah.
- g) Adil terhadap anak. Sikap membeda-bedakan anak merupakan sumber awal perselisihan, perpecahan dan permusuhan di antara, mereka dan bahkan bisa berlanjut pada keturunan mereka. Sebaiknya, orangtua berupaya selalu memelihara rasa cinta kasih, saling menyayangi, dan membantu anak-anaknya. Sabda Rasul: *"Bertaqwalah kepada Allah, dan berbuat adillah terhadap anak-anakmu"* (H.R. Bukhari).

## 2) Faktor pendidikan di sekolah.

Selain di lingkungan keluarga, anak akan masuk ke lingkungan baru, yaitu lingkungan pendidikan di sekolah. Peranan sekolah dalam pendidikan yaitu:

- a) Terciptanya hubungan antara karyawan dan siswa. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam pendidikan di sekolah. Hubungan murid dan karyawan hendaknya berdasarkan pengertian dan kasih sayang, sehingga akan timbul rasa hormat dan sayang kepada karyawannya, bukan perasaan takut dan benci.

b) Pendidikan jasmani dan rohani. Sekolah merupakan dasar bagi pembinaan jasmani dan rohani anak setelah keluarga. Apabila karyawan mampu membina sikap positif terhadap agama, serta berhasil dalam pembentukan pribadi dan akhlak anak, maka anak akan mengembangkan sikap itu pada masa remaja. Dimana pada masa remaja anak telah mempunyai pegangan atau bekal dalam menghadapi berbagai kegoncangan yang biasa terjadi pada masa remaja.

c) Mengisi waktu luang. Di samping sebagai sarana pendidikan dan pengajaran, sekolah juga berguna untuk mengisi waktu luang anak dengan berbagai hal yang positif. Di sekolah, anak belajar bergaul dan belajar berkomunikasi dengan teman sebayanya.

### 3) Faktor lingkungan masyarakat.

Setelah anak memasuki fase lingkungan keluarga dan pendidikan, maka akan berlanjut ke lingkungan masyarakat. Pendidikan moral yang diperoleh dari lingkungan masyarakat antara lain:

a) Teladan yang baik. Manusia teladan yang dijadikan contoh bagi remaja, biasanya akan membawa remaja untuk meniru dan mengagungkan idolanya tersebut. Apa yang dilakukan oleh idolanya akan dipuji dan ditiru oleh remaja. Manusia teladan yang dijadikan idola tersebut sangat mempengaruhi

perilaku remaja. Apabila idolanya baik, maka akan memberi pengaruh yang baik. Namun, jika idolanya tidak baik, maka akan memberikan pengaruh yang tidak baik pula.

- b) Memilih teman yang baik. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas beragama, biasanya remaja sangat dipengaruhi oleh teman-temannya. Keinginan untuk diperhatikan dan mendapat tempat di dalam kelompok teman-teman itulah yang mendorong remaja untuk meniru apa yang dibuat, dipakai atau yang dilakukan oleh teman-temannya. Dengan demikian, apabila anak salah dalam memilih teman, hal tersebut dapat merusak nilai-nilai agama yang sudah diterima anak sejak kecil.

b. Faktor internal.

Hal-hal yang timbul dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan dan melaksanakan ajaran agama yang dianut dan dipercayainya. Kesadaran diri, dorongan dan kemauan yang timbul di dalam diri individu tersebut berperan penting dalam mempengaruhi individu tersebut untuk tetap konsisten dalam melaksanakan ibadah sesuai ajaran agamanya dalam kesehariannya. Apabila kesadaran diri individu tersebut kecil atau sedikit, maka konsistensi individu tersebut akan berkurang.

### **E. Hubungan Spiritualitas dengan Etos Kerja**

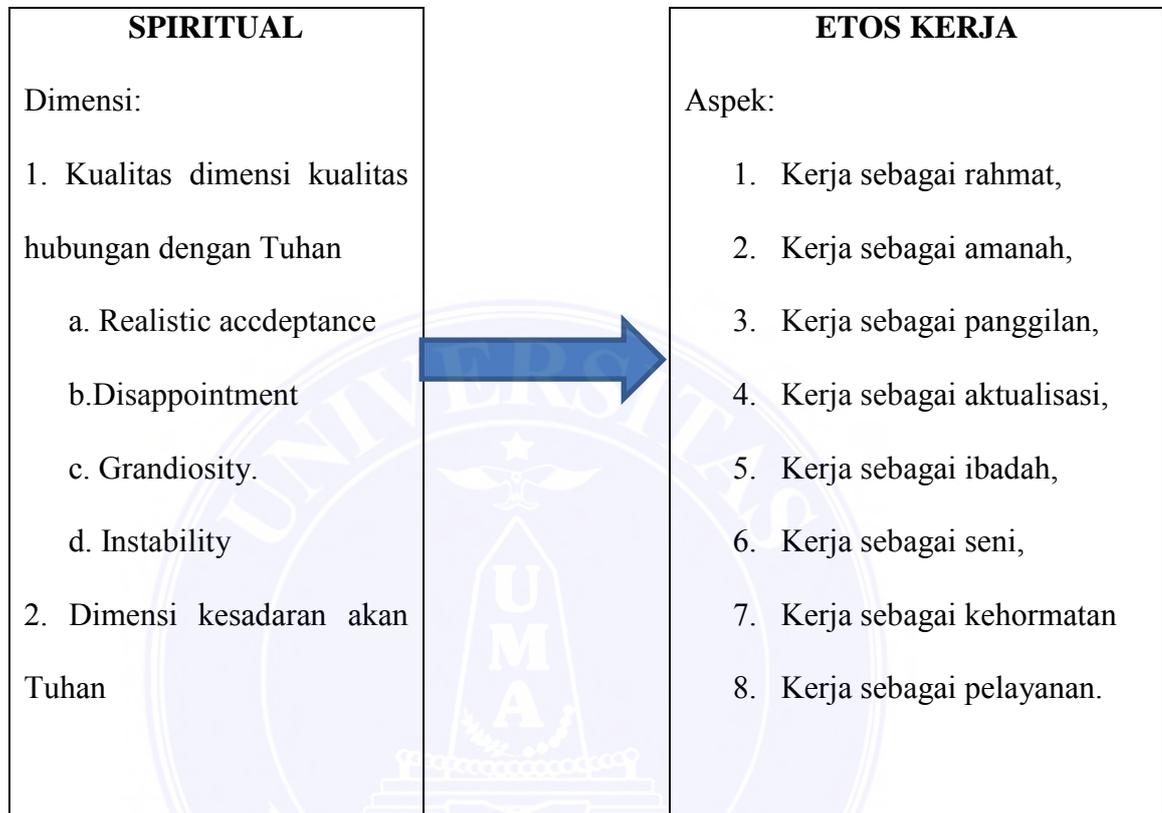
Spiritual adalah kehidupan iman itu sendiri yang dalam Islam dinyatakan dan bersumber pada kepercayaan utama yaitu “Tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah”. Pengakuan dan kesaksian dalam hati itu tidak terjadi secara insidental melainkan terus menerus sepanjang hidup dan karena itu merupakan tuntutan atas implementasi dari iman yakni seruan untuk berbuat baik dan larangan berbuat jelek yang juga berlangsung secara terus-menerus sepanjang hayat dan abadi sifatnya. Ketika pengakuan hati itu mewujud dalam aktivitas, maka akan menjadi manusiawi dan karena itu tidak suci, dengan demikian terbuka untuk kritik dan keberatan dan juga sebaliknya terbuka bagi dukungan dari arah manapun. Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Sinamo (2005) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung

pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan yang sangat berkaitan erat dengan tingkat spiritualitas yang dimiliki oleh individu individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Sinamo (2005) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ning Afidatun Khayati pada tahun 2005 yang berjudul Hubungan Religiusitas dengan Etos Kerja Karyawan Muslim pada Pabrik di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui religiusitas karyawan muslim pada pabrik di Kecamatan Kroya serta untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan muslim pada pabrik di Kecamatan Kroya dengan hasil yang menyatakan ada hubungan antara Religiusitas dengan Etos Kerja

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Hubungan Tingkat Spiritualitas dengan Etos Kerja pada Karyawan**



### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, yakni: Ada hubungan positif antara tingkat spiritualitas dengan etos kerja pada karyawan Perguruan Panca Budi Medan, dengan asumsi semakin baik spiritualitas maka semakin tinggi etos kerja karyawan.