

JURNAL ANALISIS ETOS KERJA

Penulis: Komala (191370027)

Jurusan Ilmu Hadist Fakultas Ushuluddin dan Adab
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

kkomala979@gmail.com

Abstrak

untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang di butuhkan oleh suatu organisasi.

Etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Populasi penelitian 141 karyawan dan sampel yang digunakan 59 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis Regresi Berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

Kata kunci : Etika kerja, performa kerja.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai Tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat.

Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan Budi dan Keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting.

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin di penuhi. Banyak nya kebutuhan hidup yang harus di penuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang di peroleh dapat di gunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya harus memiliki semangat kerja yang tinggi.,

Etos kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja. Dalam menumbuhkan etos kerja harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada warga dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. yang dapat diukur keberhasilannya. merupakan virus semangat yang mewarnai kondisi kerja. Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Senada dengan Tebba (2003) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral. Menurut Anoraga (1992) etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada di dalam.

Hasil dan pembahasan

Etos berasal dari bahasa Latin 'ethikos', yang berarti moral atau karakter moral (Wikipedia). Etos biasa diartikan juga sebagai suatu keyakinan, kepercayaan, kebiasaan, sikap, atau dasar dari etika. Kata lain yang berkaitan erat dengan etos dan etika adalah profesionalisme. Manusia terdiri dari batin, pikir, dan lahir. Setelah digabungkan, maka kira-kira didapatkan gambar seperti di bawah, cmiiw. Batin-pikir-lahir secara lebih jelas dapat dikembangkan menjadi keyakinan-kepercayaan-cara pikir-perbuatan. Keyakinan adalah sesuatu yang sulit dirubah, termasuk di sini adalah nilai-nilai tentang baik buruk, hati nurani, dan ajaran agama. Etos kerja dimasukkan ke dalam kategori kepercayaan, yang bisa berubah sesuai dengan inputan yang masuk dari pikiran. Etos kerja menjadi dasar dari cara pikir profesionalisme. Dan selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk perbuatan cara kerja. Ada dua faktor utama dari luar yang mempengaruhi suatu etos kerja, yaitu etos kerja lingkungan dan etika kerja. Etos kerja lingkungan adalah contoh nyata yang diberikan oleh lingkungan Adapun etika kerja adalah bagian dari kesisteman organisasi, yang biasanya dituangkan dalam bentuk formal prosedural. Sebagai contoh adalah kondisi etos kerja di negara ini. Etos kerja di negara ini telah diketahui bersama berada dalam kondisi yang sangat memprihatinkan, terbukti dari banyaknya kasus korupsi. Maka salah satu jalan melawan etos kerja lingkungan yang buruk ini adalah dengan menegakkan etika kerja internal organisasi. Variabel yang berkaitan dengan gambar di atas sangatlah banyak, sehingga sulit untuk digambarkan semuanya di dalam satu diagram sederhana. Untuk itu dipilih 4 variabel saja yang dianggap paling dominan. Dua variabel pertama adalah ketuntasan kerja dan hasil kerja yang baik. Kedua variabel ini termasuk dalam keyakinan yang dimiliki setiap orang. Adalah merupakan keinginan normal dari setiap manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik. Dua variabel berikutnya adalah, sistem reward and punishment yang merupakan bagian dari etika kerja.

Profesionalisme di sini diartikan sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan baik. Etos kerja dapat dibentuk dengan penerapan reward-punishment yang tepat. Reward, meskipun lebih rumit, tapi bisa memberikan hasil yang positif, yaitu tuntas dan baik. Sedangkan punishment, biarpun lebih mudah dan sederhana, memang bisa mendorong ketuntasan kerja tetapi berpotensi menghasilkan kualitas yang buruk. Ini bisa dilihat dari banyaknya bangunan pemerintah yang ambruk padahal masih baru. Bagi pemborong tidak ada mekanisme reward, yang ada hanya punishment, bahkan sejak sebelum proyek di mulai, yaitu dalam bentuk suap, sunat, dan sejenisnya. Penulis bukanlah seorang yang ahli di bidang etos kerja, karena itu tulisan ini dimasukkan ke dalam catatan harian. Opini ini hanyalah suatu bentuk keprihatinan atas rendahnya etos kerja di negeri ini. Semoga etos kerja di negeri ini segera membaik dan sehat kembali, tidak kalah dengan etos kerja di negara-negara lainnya.

Pengertian etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Etos ini juga bisa diartikan ialah sebagai thumuhart yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif.

Sikap etos ini tidak hanya dimiliki oleh tiap-tiap individu saja, tapi juga dapat dimiliki oleh kelompok ataupun juga masyarakat.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel mendasar adalah etos kerja, hubungan kerja. Manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang disebut sebagai etos kerja. Sedangkan menurut Sinamo (2011: 151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, 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.

Beberapa ahli menyebutkan bahwa etos kerja mempunyai hubungan yang simultan dan signifikan terhadap komitmen, dimana komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional maupun budaya kerja, nilai positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya etos kerja, maka komitmen organisasional maka meningkat pula. Penelitian menunjukkan komitmen efektif tidak memediasi semua pengaruh etos kerja terhadap kinerja dimana pada penelitian ini variabel komitmen organisasional digunakan sebagai variabel

Intervening. Yang dibuktikan bahwa pengaruh langsung etos kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 50.00 %. Seperti dikatakan oleh Sinamo (2005:32) bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang di sertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif terciptanya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaan, dalam penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Dan aspek kerja adalah amanah merupakan aspek yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan keefisien kerja artinya amanah adalah amanah secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila amanah kurang sesuai, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Menurut Sinamo amanah adalah titipan berharga yang dipercayakan kepada seseorang amanah melahirkan tanggungjawab dan tanggung jawab harus dijalani dengan baik dan benar. Amanah melahirkan kewajiban moral, sehingga tumbuh perasaan nilai itu harus dijaga dengan sebaik-baiknya, kewajiban moral itulah yang disebut dengan tanggung jawab.

Fungsi etos kerja

Dibawah ini merupakan beberapa fungsi etos kerja diantaranya sebagai berikut.

- Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
- Fungsi etos kerja sebagai penggerak dalam aktivitas.
- Etos kerja berfungsi sebagai penggerak

Prinsip etos kerja

1. Kerja itu adalah ibadah
2. Kerja itu adalah amanah
3. Kerja itu adalah amal shaleh
4. Kerja itu keras harus halal

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

1. Agama
2. Budaya
3. Sosial politik
4. Kondisi lingkungan/geografis
5. Pendidikan
6. Struktur ekonomi
7. Motivasi intrinsik individu

1. Tepat waktu

Anda harus menjadi pribadi yang menghargai waktu dengan cara selalu tepat waktu. Jika Anda diharuskan berada di kantor pada jam tertentu maka datang lebih awal dari waktu yang sudah

ditentukan sebelumnya. Datang lebih awal merupakan pertanda Anda memberi kesempatan untuk mengulas kembali dari pekerjaan Anda pada waktu hari itu.

2. Menjadi profesional

Makna dari profesional itu sendiri identik dengan cara memakai pakaian formal dan rapi. Akan tetapi, makna professional sendiri bisa jauh melampaui penampilan luarnya saja dari yang biasa kita bayangkan sebelumnya. Sikap dan nilai lah yang bisa mencerminkan pekerjaan yang setiap harinya menunjukkan apa itu professionalisme.

3. Disiplin

Agar Anda bisa mempunyai nilai bagi diri Anda, maka Anda perlu disiplin. Selalu fokus untuk goal jangka panjang maupun jangka pendek. Selalu juga mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan deadline yang diberikan.

4. Mempertahankan Tanggung Jawab

Anda hanya bisa bertanggung jawab atas dari pekerjaan Anda sendiri. Oleh karena itu Anda wajib bertanggung jawab atas tugas yang Anda kerjakan. Apabila membutuhkan bantuan, segera minta bantuan kepada rekan ataupun atasan lalu diskusikan masalah Anda kepada mereka.

5. Jangan Mengulangi Kesalahan Yang Sama

Kita semua tahu jika manusia merupakan makhluk yang tidak sempurna, namun hal itu yang membuat manusia selalu belajar sepanjang hidupnya. Dengan berbekal semangat yang tinggi serta mampu memperbaiki kesalahan sendiri maka Anda bisa dikatakan sebagai manusia yang belajar dari kesalahan yang kedepan tidak akan terulang kembali.

Ciri-Ciri Etos Kerja

dibawah ini merupakan ciri-ciri yang mencerminkan sikap etos kerja ialah sebagai berikut:

Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu darai esensi dan hakikat dari etos kerja ialah cara seseorang menghayati, memahami, serta juga merasakan betapa berharganya waktu.

Dia sadar bahwa waktu itu merupakan netral serta terus merayap dari detik ke detik serta juga dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu itu tak akan pernah dapat kembali lagi.

Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

sikap ikhlas itu tidak hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau juga masukan yang membentuk kepribadiannya d dasarnya oleh sikap yang bersih.

Memiliki kejujuran

Kejujuran ini tidak datang dari luar namun datang dari hati dan pemikiran yang baik .

Memiliki komitmen

Komitmen itu merupakan keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan setelah itu dan setelah itu menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

Kuat pendirian (konsisten)

Konsisten ini juga merupakan suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, serta juga mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Cara Menumbuhkan Etos Kerja :

1. Menumbuhkan sikap optimis :

- Mengembangkan semangat dalam diri
- Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
- Motivasi diri untuk bekerja lebih maju

2. Jadilah diri anda sendiri :

- Lepaskan impian
- Raihlah cita-cita yang anda harapkan

3. Keberanian untuk memulai :

- Jangan buang waktu dengan bermimpi
- Jangan takut untuk gagal

- Merubah kegagalan menjadi sukses
- 4. Kerja dan waktu :
 - Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
 - Jangan cepat merasa puas
- 5. Kosentrasikan diri pada pekerjaan :
 - Latihan berkonsentrasi
 - Perlunya beristirahat
- 6. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan(Khasanah, 2004)

aspek Kecerdasan yang Perlu Dibina dalam Diri, untuk Meningkatkan Etos Kerja :

1. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaanya.
2. Semangat : keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
5. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
8. Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.(Siregar, 2000, p.24)

Kesimpulan :

etos kerja merupakan cara dan kebiasaan seseorang menyikapi pekerjaan dan etos kerja merupakan semangat seseorang dalam mengerjakan kinerja yang baik dan benar. Etos kerja juga memiliki arti amanah di mana amanah merupakan suatu kepercayaan seseorang atasas kepada karyawan nya, dan amanah memiliki nilai yang moral yang harus di jaga dengan sebaik-baiknya amanah juga merupakan suatu kewajiban seseorang yang telah di berikan kepercayaan untuk menjalani kinerja dengan bersungguh-sungguh, baik, dan benar. Sebagai upaya menciptakan keunggulam. Intinya,bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses Pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan. Kemampuan.

Referensi

Anoraga, Pandji. 2001. Psikologi Kerja.Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 2006

Arikunto S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Armstrong, M., & Taylor, S. 2014. Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.

Azwar, Saifuddin. 2012. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2013. Dasar-dasar Psikometri.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Khasanah 2004. Siregar,2000,p,24