

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penelitian mengenai etos kerja sudah banyak dilakukan di berbagai perusahaan atau lembaga. Namun penyimpangan terhadap etos kerja masih terjadi. Maraknya korupsi di berbagai bidang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Centre for Strategic and International Studies* (CSIS) terhadap 3.900 responden di 34 provinsi di Indonesia menyebutkan bahwa lebih dari 60 persen masyarakat menilai tindakan korupsi semakin meningkat. Sebanyak 66.4 persen masyarakat yakin korupsi meningkat dibandingkan dua tahun sebelumnya. Mayoritas responden 50.7 persen menganggap itu terjadi karena penegakan hukum yang lemah.¹ Pelecehan seksual dilingkungan kerja, penipuan dan seringnya terlambat masuk pada saat bekerja masih sering terjadi.

Hampir semua orang memang punya alasan tepat tentang masalah keterlambatannya. Kebanyakan orang datang terlambat karena alasan terlambat bangun, tapi lebih banyak lagi yang beralasan karena macet di jalan.

Kebiasaan datang terlambat, menjadi budaya yang mengakar. Di kantor, pegawai seolah sudah biasa dengan keterlambatan. Bahkan sebenarnya kebiasaan ini menjadi kebiasaan masyarakat di Indonesia. Di dunia internasional Indonesia dikenal dengan sebutan “jam karet” karena seringkali tidak dapat tepat waktu dalam melakukan kegiatan atau pertemuan.

Hasil sebuah penelitian yang dilakukan Allianz sebuah perusahaan asuransi dan finansial raksasa yang berbasis di Muenchen Jerman pada akhir September 2016 lalu merilis data aset kekayaan dari 53 negara. Pengumuman daftar kekayaan yang terangkum dalam laporan berjudul

¹m.republika.co.id/berita/nasiona/politik/16/07/26/surve-csis-masyarakat-nilai-korupsi-semakin-meningkat, di akses pada tanggal 20 November 2016.

“Allianz Global Wealth Report 2016”. Ini kembali mengejutkan karena Indonesia masih masuk dalam daftar 10 negara teratas yang memiliki kesenjangan distribusi kekayaan tertinggi di dunia.

Indonesia menempati peringkat kelima dalam daftar negara dengan koefisien gini distribusi kekayaan terbesar di dunia setelah mencatat 0,74 poin (74 persen) pada periode 2015. Amerika Serikat masih menjadi negara yang memiliki ketimpangan distribusi kekayaan terbesar dengan koefisien gini 0,81 poin. Posisi kedua, ketiga dan keempat diisi Swedia (0,79), Afrika Selatan (0,78) dan Inggris (0,75).

Dampak dari kesenjangan distribusi kekayaan ini antara lain mempersulit langkah Indonesia dalam mencapai target pembangunan ekonomi, termasuk menyelesaikan masalah kemiskinan. Dampak lain, kelompok kaya akan maju jauh lebih cepat daripada mayoritas masyarakat di Indonesia. Berisiko mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih lambat serta konflik sosial yang kompleks jika terlalu banyak masyarakat yang tertinggal²

Pada tingkat internasional sudah dibuktikan bahwa maju tidaknya peradaban sebuah bangsa ditentukan oleh etosnya. Perusahaan-perusahaan kelas dunia seperti Matsushita dari Jepang, Kodak dari Amerika, juga berhasil karena mempunyai etos kerja yang unggul.³

Untuk mengamati etos kerja dan budaya kerja dapat dilihat pada sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan baik berskala kecil maupun besar, sebagai pemberi kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.

Organisasi bidang pendidikan, dapat menjadi salah satu solusi untuk membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi seperti yang dirilis oleh harian umum Republika menurut Brian Keeley peneliti *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, salah satu upaya untuk mengatasi ketimpangan distribusi pendapatan dari empat pilar yang

2 Rakhmat Hadi Sucipto, *Ironi Indonesia Yang Mencengangkan*, Harian Umum Republika, 14 Oktober 2016, 25

3 <http://m.forum.detik.com/etos-kerja-bangsa-indonesia>, diakses tanggal 18 September 2016

disampaikan yakni fokus pada pendidikan dasar karena ini penting demi memberikan awal kehidupan bagi semua anak.⁴

Namun untuk mendukung investasi pendidikan bagi semua anak Indonesia, tidak hanya sekedar mendirikan lembaga pendidikan. Dukungan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas amat diperlukan, karena lembaga yang berkualitas, dapat memberikan hasil yang berkualitas pula. Di tengah maraknya persaingan di berbagai bidang untuk dapat menjadi pilihan terbaik bagi konsumen, mengharuskan suatu organisasi untuk selalu dapat melakukan *unending improvement* agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sementara tantangan dari dalam, berkaitan dengan manajemen organisasi, menstimulir organisasi untuk membenahi seluruh komponen organisasi, baik pimpinan maupun pegawainya, termasuk di dalamnya menumbuhkan budaya kerja serta etos kerja. Sehingga tercipta lingkungan kerja yang selalu kondusif, memberikan *output* dan *outcome* yang baik dalam jangka panjang bagi organisasi.

Konsumen cerdas yang sudah dibekali wawasan oleh pemerintah mengenai hak dan kewajiban konsumen, yang harus ditegakkan dalam rangka “Gerakan Meningkatkan Kesadaran Hak Konsumen”⁵, akan sangat selektif dalam memilih suatu produk dan jasa dengan wawasan yang dimilikinya.

Pendidikan sebagai sebuah produk jasa, memiliki standar kualitas yang dirumuskan bersama oleh masyarakat (selaku konsumen) dan diusulkan pada pemerintah untuk ditetapkan menjadi Peraturan Pemerintah. Peraturan Menteri, atau paling tidak Peraturan Daerah. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 dan direvisi menjadi PP nomor 13 Tahun 2015, ditetapkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia diukur dengan delapan standar, yakni standar isi, standar proses, standar

⁴ Rakhmat Hadi Sucipto, *Ketimpangan Pendapatan Mengerikan*, Harian Republika 14 Oktober 2016, 27

⁵ www.kompasiana.com/dwinurhayati/10-ciri-konsumen-cerdas-paham-perlindungan-konsumen, diakses tanggal 15 Oktober 2016

kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.⁶

Selain itu, ciri-ciri sekolah yang berkualitas salah satunya adalah mempunyai visi dan misi yang dapat membangun karakter positif siswa serta dibarengi dengan prestasi akademik yang tinggi, juga berfokus pada pelanggan (konsumen), baik internal maupun eksternal.⁷

Untuk itu perlunya dukungan strategi manajemen untuk menjalankan sebuah organisasi di dalam mengantisipasi persaingan antar organisasi juga dalam rangka menghasilkan produk yang berkualitas. Taylor mengatakan bahwa : “Manajemen perlu melakukan beberapa tindakan untuk menjamin agar perusahaan mampu menghadapi berbagai masalah di masa depan”.⁸

Apapun bentuk organisasi itu memerlukan manajemen. Suatu kelembagaan seperti institusi pemerintah atau perusahaan bahkan rumah tangga sekalipun akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik (teratur, rapi, benar, tertib dan sistematis). Sebaliknya “*Apabila suatu organisasi yang tidak diorganisir dengan baik akan dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir dengan baik*” (Ali Bin Abu Thalib RA). Dominasi kemungkarannya sering terjadi bukan karena kuatnya kemungkarannya itu, akan tetapi karena tidak rapinya kekuatan yang hak⁹

Faktor lingkungan atau keadaan yang bersumber dari dalam organisasi sendiri yang dapat menghambat usaha peningkatan fungsi sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor tersebut

6 <http://www.uinjkt.ac.id/id/peran-kepala-sekolah-dalam-peningkatan-mutu-pendidikan>, diakses tanggal 2 Oktober 2016

7 <http://www.salamsatudata.web.id/berita-pondok-pendidikan/ciri-ciri-sekolah-yang-berkualitas>, diakses tanggal 3 November 2016

8 Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 6

9 M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 15

antara lain misi, kebijakan, budaya organisasi, serikat pekerja dan pemegang saham.¹⁰

Suatu perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.¹¹ Tidak luput di dalamnya, tentang masalah profesionalisme kerja. Dalam Islam, profesionalisme akan dapat dibangun jika tercipta budaya yang kondusif. Ada hubungan yang erat antara budaya dengan profesionalisme. Seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai seorang professional, jika ia memang berada dalam suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Jika seseorang bekerja dalam suasana yang tertekan, maka tidak mungkin ia bekerja secara professional. Profesional akan dapat dibangun jika budaya kerja yang kondusif.¹²

Selain itu, kecakapan (*kafa'ah*) dan sifat amanah, seseorang dikatakan professional jika selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Juga memiliki etos kerja (*himmatul'amal*) yang tinggi.¹³ Orang yang memiliki komitmen kuat terhadap pilihan pekerjaannya adalah orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan paling rendah tingkat stresnya.¹⁴

Menurut Ali and Al-Owaihah (2008) *the successful achievement of Islamic work ethics leads to a higher performance and widespread wealth. Besides that, many researchers guaranteed that the values of Islamic work ethics improves the quality and the performance*¹⁵ (kesuksesan melaksanakan etos kerja Islami dapat menuntun pencapaian kinerja yang

¹⁰ Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), 26

¹¹ Darsono, *Budaya Organisasi* (Diadit Media: Jakarta, 2006), 174

¹² Krishna Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2010), 60

¹³ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insanai Press, 2003), 14

¹⁴ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 124

tinggi dan terciptanya pemerataan penyebaran kekayaan. Di samping itu , banyak peneliti yang menjamin bahwa dengan nilai-nilai etos kerja Islami dapat meningkatkan kualitas kinerja).

Yayasan Al Amanah merupakan lembaga yang salah satu garapannya bidang pendidikan. Memiliki peranan mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi disertai iman dan taqwa yang berwawasan Al Qu'ran dan Sunnah Rasul diwujudkan dalam mendirikan lembaga pendidikan dari jenjang pendidikan usia dini sampai tingkat pendidikan tinggi. Memiliki visi Menjadi organisasi da'wah yang dapat membentuk manusia Rabbani.¹⁶ Tentunya untuk merealisasikan visi misinya perlu sumber daya manusia yang berkualitas serta perlu dukungan organisasi berbasis Islam yang kondusif. Seperti yang diungkap dalam sebuah Jurnal bahwa “ *there is evidence showing that by practicing Islamic management, the organization can experience an increase specifically in employee's performance and generally in the organizational performance*”. (Banyak bukti yang diperlihatkan bahwa dengan mempraktikan manajemen berbasis Islam, organisasi dapat mengalami peningkatan kinerja pegawai secara spesifik dan peningkatan kinerja organisasi secara umum)¹⁷

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di lingkungan Yayasan Al-Amanah, terlihat nuansa Islam yang kental, seluruh pegawai wanita (tenaga kependidikan, tenaga pendidik dan tenaga personil penunjang) sudah menggunakan pakaian muslimah tanpa kecuali. Memiliki program *In House Training* (IHT) yang dilaksanakan rutin setiap bulan, dengan tema masalah Islam yang aktual. Hal tersebut merupakan salah satu program yang berupaya merealisasikan visi dan misi, yang diharapkan dapat mencetak

¹⁵ Mohamed Farah Abdi dkk *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment* , Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference 17 - 18 February, 2014, Hotel Istana, Kuala Lumpur, Malaysia, ISBN: 978-1-922069-44-3

¹⁶ <http://yayasanalamanah.org/>, (diakses 04 Januari 2016)

¹⁷ Mohamed Sulaiman Cs., *The Understanding of Islamic Management Practices among Muslim Managers in Malaysia*, Asian Social Science; Vol. 10, No. 1: 2014, ISSN 1911-2017 E ISSN 1911-2025

figur yang *uswatun khasanah*, karena mengemban tugas da'wah dan tugas mendidik yang Islami militan (penuh semangat) dan berkualitas.

Namun patut juga diketahui bahwa pegawai yang ada di dalam sebuah organisasi tentunya memiliki persepsi, perilaku, sikap yang berbeda yang diberikan kepada organisasi tempat dia bekerja. Fakta yang terjadi di Yayasan Al Amanah di beberapa kegiatan menunjukkan kecenderungan-kecenderungan perilaku yang belum mengarah pada terealisasinya sebuah visi, beberapa pegawai belum mengetahui visi dan misi juga belum mengaplikasikan sepenuhnya aturan-aturan yang diberlakukan yang apabila dibiarkan akan menjadi masalah krusial dan mempengaruhi kinerja. Dilain pihak, Yayasan Al Amanah mengharapkan memiliki pegawai yang Islam militan dan berkualitas, yang memiliki kinerja yang baik sehingga mampu menghasilkan sebuah sekolah yang berkualitas yang diharapkan para *stakeholder* (sekolah, pemerintah dan masyarakat). Masalah tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut peneliti, terdapat dua faktor yang sangat menentukan. Kedua faktor tersebut adalah:

1. Faktor Budaya Perusahaan, karena dalam kenyataannya memperlihatkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut:
Budaya organisasi Al Amanah mengharuskan bahwa pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap pegawai wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam lingkungan Yayasan Al Amanah. Namun ternyata oleh beberapa pegawai belum diikuti, beberapa pegawai masih belum bisa datang tepat waktu di berbagai kegiatan.
2. Faktor Etos Kerja, karena dalam kenyataannya memperlihatkan kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas. Etos kerja yang relatif rendah ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Berkenaan dengan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya perusahaan dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah “

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah penelitian ini adalah:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah”

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, maka masalah ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian:

1. Se jauh mana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah?
2. Se jauh mana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah?
3. Se jauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Signifikasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah
2. Signifikasi pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah
3. Signifikasi pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al Amanah

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara akademis maupun praktis:

1. Secara akademis:
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang etos kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta variabel yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Secara praktis:
Bagi pegawai Yayasan Al Amanah penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dalam menghadapi persaingan lembaga pendidikan yang marak bermunculan.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Muhamad Zulham, melakukan penelitian tentang “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan”, Tesis (Dipublikasikan), Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan, 2008.

Substansi yang dibahas pada penelitian ini adalah, Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang kuat yang memperkokoh manajemen sumber daya manusia, dan etos kerja yang tinggi dimiliki oleh seluruh karyawan agar mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori yang digunakan adalah teori yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pendekatan yang digunakan adalah survey. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Metoda pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi USU Medan.¹⁸

2. Muhamad Shakil Ahmad, melakukan penelitian tentang “*Work Ethics : An Islamic Prospective*” , *International Journal of Human Sciences ISSN : 1303-5134*, Volume : 8 Issue: 1 Year: 2011, (*Lecturer*,

Department of Management Sciences, COMSATS Institute of Information Technology, Attock Campus, Pakistan, PhD Scholar, Faculty of Management and HRD, Universiti Teknologi Malaysia)

Substansi dari penelitian ini *Islamic principles completely cover all aspects of life including working in an organization. Current study explores the literature relevant to Islamic work ethics. This study results shows that Islamic work ethics can help build a better morale amongst employees which in turn can result in greater employee job satisfaction. Furthermore adopting Islamic work ethics improves organizational commitment, level of motivation and thus likely to reduce the number of staff wanting to leave the organization.*

Teori yang digunakan *Islamic Work Ethics (IWE) Theory* (Teori Etos kerja Islami)

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Apply IWE in organizations improves staff moral, higher job satisfaction level, improved productivity and reduction in stress levels.*

Metodologi yang digunakan semua konsep-konsep dievaluasi menggunakan skala Likert, dimana skor 1 (sangat tidak setuju) - skor 5 (sangat setuju). Penelitian ini mengadopsi penelitian sebelumnya.¹⁹

18 Muhamad Zulham, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan (Tesis), Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan, 2008

19 Muhammad Shakil Ahmad, *Work Ethics : An Islamic Prospective* , Lecturer, Department of Management Sciences, COMSATS Institute of Information Technology, Attock Campus, Pakistan, PhD Scholar, Faculty of Management and HRD, Universiti Teknologi Malaysia, *International Journal of Human Sciences* ISSN : 1303-5134, Volume : 8 Issue: 1 Year: 2011

3. Fisla Wirda dan Tuti Azra , melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis April, 2007, Volume 2 Nomor 1 (Dosen Jurusan Administrasi Negara Politeknik Negeri Padang).

Substansi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi akan berpengaruh secara optimal jika anggota organisasi memiliki persepsi yang sama terhadap budaya organisasi. Kondisi ini terlihat di Politeknik Negeri Padang. Adapun tujuan dari penelitian ini ingin menganalisa pengaruh dari budaya organisasi dan kinerja karyawan di Politeknik Negeri Padang baik secara simultan maupun parsial.

Teori yang dipakai Teori Budaya Organisasi dan Teori kinerja

Penelitian ini menyimpulkan dari bahwa : a) dari enam variabel yang diteliti pada budaya organisasi Politeknik Negeri Padang, masih ditemukan kelemahan-kelemahan pada setiap variabel, item yang skornya paling rendah ada pada variabel *people orientation* khususnya penghargaan berbasis kinerja. Hal ini dikarenakan Politeknik Negeri Padang belum mempunyai standard penilaian prestasi kerja individu. b) pada variabel kinerja juga masih ditemukan kekurangan-kekurangan pada setiap dimensi yang menyebabkan melemahnya kinerja c) hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji secara individual menunjukkan variabel *attention to detail* dan *outcome orientation* mempunyai pengaruh yang signifikan. Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif. Sedang variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metodologi penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui deskripsi budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada Politeknik Universitas Andalas Padang. Sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang memakai perhitungan-perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*)²⁰

4. Iskandar Zulkarnaen, melakukan penelitian tentang , “Kontribusi Budaya Kerja Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah ”, *Tesis* (Dipublikasikan), (Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2009).

Substansi yang dibahas pada penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara simultan budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan bertujuan mendeskripsikan 1) Pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja dosen, 2) Pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja dosen, 4) Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, 5) Pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja dosen, 6) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja, 7) Pengaruh budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Teori yang dipakainya adalah teori berkaitan dengan budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

Adapun metodologinya bersifat kuantitatif dengan analisis deskriptif dan uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas serta untuk

20 Fisla Wirda dan Tuti Azra, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, Dosen Jurusan Administrasi Negara Politeknik Negeri Padang, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis April, 2007, Volume 2 Nomor 1

menganalisis data digunakan *Path Analysis* (analisis jalur) pada tingkat kepercayaan 0,05%

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah digolongkan dalam kategori sedang/positif atau budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja semakin efektif kinerja dosen.²¹

5. Rifqy, melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja ”, *Tesis* (Dipublikasikan), (Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka, 2009).

Substansi yang dibahas pada penelitian ini adalah :

Melakukan analisis pengaruh etos kerja, motivasi dan sikap karyawan pada budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT PQR.

Teori yang dipakainya adalah teori berkaitan dengan etos kerja, motivasi, sikap, budaya organisasi dan kinerja.

Adapun metodologinya menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian tipe deskriptif, metode survey dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap sikap pada budaya

²¹ Iskandar Zulkarnaen, Kontribusi Budaya Kerja Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah ,*Tesis*, Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2009

organisasi. Secara simultan etos kerja, motivasi dan sikap pada budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.²²

Dari beberapa referensi diatas, persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan :

1. Teori yang digunakan : teori budaya organisasi, teori etos kerja dan kinerja
2. Metodologi penelitian : kuantitatif dan analisis deskriptif

Adapun perbedaanya terletak pada :

1. Objek , penelitian saat ini dilakukan di Yayasan Al Amanah Cileunyi, Kabupaten Bandung
2. Objek penelitian ini merupakan lembaga pendidikan yang berbasis Islam dan memiliki program intensif bulanan yaitu *In House Training*

F. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini digunakan beberapa teori yang terkait langsung dengan masing-masing variabel, yaitu:

Corporate Culture is the system of shared values, beliefs, and habits, within an organization that interacts with the formal structure to produce behavioral norms. Budaya perusahaan merupakan sistem dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberi arti pada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan yang berlaku. Nilai-nilai ini juga bergantung pada pandangan masing-masing. Nilai-nilai ini juga menciptakan peluang, dan rencana strategis. Seperti sikap dan kepribadian yang membentuk individu, budaya organisasi membentuk tanggapan dari anggota-anggotanya.²³

²² Rifqy, Pengaruh Etos Kerja, *Motivasi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*, Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka, 2009

²³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, CV Andi Offset, 2008), 28

Definisi klasik budaya organisasi adalah persepsi yang sama di kalangan para anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut. Berangkat dari definisi itu dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya yang khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Pada analisis terakhir, budaya organisasi tercermin pada cara berperilaku dalam organisasi. Salah satu implikasi seseorang agar diakui dan diterima sebagai anggota organisasi yang baik, yang bersangkutan harus bersedia dan mampu melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan sehingga sinkron dengan kesepakatan bersama.

Budaya organisasi harus sedemikian kuat sehingga dapat memberikan arah tentang “cara berperilaku dalam organisasi” atau “*the way things are done around here*” . Dengan kata lain, budaya organisasional yang kuat mempunyai fungsi menentukan batas perilaku yang akseptabel , menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan kemampuan membuat komitmen demi keberhasilan organisasi, memelihara stabilitas sosial dalam organisasi dan mengendalikan dan mengawasi perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.²⁴

Menurut Robbins organisasi memiliki sepuluh karakteristik primer yang merupakan hakekat dari suatu budaya organisasi yaitu :²⁵

1. *Member Identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang professional masing-masing.
2. *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual
3. *People focus*, yaitu seberapa jauh unit keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi
4. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit dari dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama

24 Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), 64

25 Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prendamedia Group, cetakan Ke 3 September 2010), 26

5. *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
6. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko
7. *Reward criteria*, seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism*, atau faktor bukan kinerja lainnya
8. *Conflict tolerance*, yaitu seberapa besar karyawan di dorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik
9. *Means-ends orientation*, seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil
10. *Open-sistem focus*, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal

Suatu perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. Nilai, norma, dan perilaku merupakan satu kesatuan yang membentuk watak semua orang yang melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan. Makin menyatu ketiga unsur itu dalam kehidupan organisasi makin kuat budayanya.

Maka berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan kepada cahaya (Al-Quran) yang telah Kami turunkan. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS 64:8)

Untuk membangun budaya kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang baik pula. Dalam Islam, muamalah adalah hal yang membahas aspek-

aspek hubungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lain. Hal itu pun terkait oleh hak dan kewajiban. Seperti peraturan perusahaan .²⁶

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaanya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²⁷

Etos kerja dapat terbentuk apabila ada keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri dan faktor kepemimpinan organisasi (Manulang, 1990)²⁸

Faktor lain yang mempengaruhi timbulnya etos kerja menurut Max Weber adalah Agama. Makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. 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. Menurut Jansen Sinamo (2005), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran dan modernitas²⁹

²⁶ Krishna Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2010), 60

²⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 28

²⁸ Kementrian Pekerjaan Umum Sekretariat Jenderal Satuan Kerja Pusat Kajian Strategis, *Laporan Akhir Peningkatan Etos Kerja Sumber Daya Manusia PUSTRA*, 2010

²⁹Satria Hadi Lubis, Politeknik Keuangan Negara STAN, <http://stan.ac.id/kategori/index/9/page/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya>. (diakses 11 Maret 2016)

Demikian juga dengan yang terjadi pada orang Yahudi, mereka awalnya mengenal Tuhannya dengan imajinasi dan nalar kritis, bukan dari dogma kitab suci, sehingga nalar kritis itu membuat otak mereka cerdas. Bangsa yahudi mengenal Tuhannya melalui asosiasi bebas pikiran mereka ketika memikirkan tentang wujud Tuhannya. Menurut mereka gambaran-gambaran seperti itu merupakan sebuah konstruksi imajinasi dan kejernihan cara berpikir otak. Budaya berimajinasi dan bernalar kritis yang mewujudkan mimpi-mimpi mereka menjadi kenyataan.

Orang-orang Yahudi menanamkan sikap mental yang tinggi untuk melahirkan imajinasi yang membangun, serta disiplin dan etos kerja tinggi. Mereka berpendapat bahwa, tidak ada kreasi spektakuler tanpa imajinasi, dan tidak ada imajinasi yang akan berubah menjadi kenyataan tanpa disiplin dan kerja keras. Mereka sangat menyadari bahwa imajinasi akan memberikan dampak negatif bila tidak diiringi dengan etos kerja dan disiplin tinggi.³⁰

Sementara itu dalam agama Islam perintah bekerja tercantum dalam Al Quran diantaranya :

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Qs. Al Jumuah :10)

Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah. Pesan Rasulullah SAW dalam sebuah hadits “ *Sesungguhnya Allah mencintai hambaNya yang bekerja dan terampil. Barang siapa bersusah*

³⁰ Abdul Waid, Menguak Rahasia Cara Belajar Orang Yahudi, (Jogjakarta , Diva Press, November 2013), 105

payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa mujahid di jalan Allah (H.R. Ahmad)³¹

Ciri-ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islam nampak pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan prestasi itu Indah. Toto Tasmara menyebutnya ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat terbaik (*khairu ummah*).

Sikap dan Perilaku tersebut adalah :³²

1. Menghargai waktu
Menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu
2. Ikhlas
Ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam (*based on what is truly dan deeply felt, free from dissimulation*)
3. Jujur
Orang yang benar dalam semua kata, perbuatan, dan keadaan batinnya
4. Komitmen
Keyakinan yang mengikat (*aqad*) dan menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*) , (*Latin : committere, to connect, entrust- the state of being obligated or emotionally impelled*)
5. *Istiqamah*
Memiliki sikap konsisten (bahasa Latin : *consitere, harmony of conduct or practice with profession, ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya
6. Disiplin
Mengikuti dengan taat
7. Konsekuen

31 Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), 77

32 M. Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, (Banjarmasin : Antasari Press, 2011), 122

Setiap pilihan merupakan tanggungjawab pribadinya. Tidak menyalahkan pihak manapun karean semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri.

8. Percaya Diri

Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan

9. Kreatif

Selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original : using or showing use of the imagination to create new ideas or things*)

10. Bertanggungjawab

Sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif

11. Leadership

Mengambil peran secara aktif untuk memengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang

lain 12. Entrepreneurship

Memiliki nurani yang halus dan tanggap terhadap lingkungan dan setiap tindakannya diperhitungkan dengan laba-rugi, manfaat, atau mudharat

Kinerja menurut Kotter dan Heskert (1998) sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja itu sebagai hasil karya nyata seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat.³³

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2000).

Setiap pemimpin organisasi seperti perusahaan, entah setiap tahun atau semester atau bahkan tiap bulan, cenderung selalu ingin mengetahui tingkat kemajuan perusahaannya.

Keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dapat diukur antara lain dari jumlah yang lulus, indeks prestasi akademik, dan berapa lulusan yang dapat diserap pasar kerja. Begitu pula dapat dilihat dari jumlah hasil penelitian yang sudah berapa paten, dan berapa jurnal pertahunnya, tingkat akreditasi

nasional, dan peringkat perguruan tinggi kelas dunia. Sementara didunia bisnis dapat dilihat antara lain dari perkembangan kinerja karyawan, produksi, omzet penjualan dan keuntungan.³⁴

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit , jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.³⁵

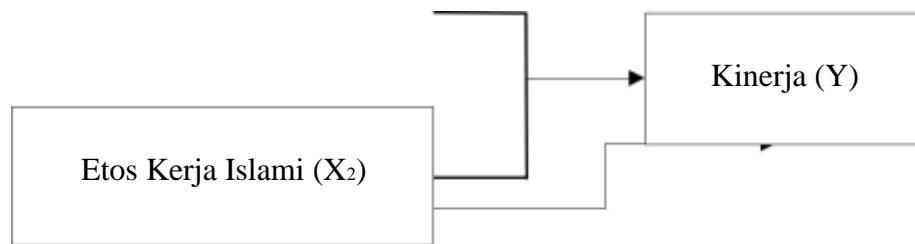
Adapun hubungan dari ketiga konsep tersebut adalah bahwa persepsi yang sama tentang perilaku individu dalam suatu organisasi yang diikuti oleh cara pandang tentang bekerja yang tidak hanya sebagai aktualisasi diri melainkan sebagai ibadah dapat mendorong individu untuk melahirkan hasil kerja (kinerja) yang baik.

Dengan demikian, secara ilustratif, hubungan tersebut dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Budaya Organisasi (X_1)

34 Safri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011) , 237

35 Steven P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Gambar tersebut menjelaskan bahwa, *Budaya Organisasi* sebagai variabel bebas (variabel *independent* dengan notasi X_1 dan Etos Kerja Islami sebagai variabel bebas (variabel *independent* X_2 memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (variabel *dependent* dengan notasi Y) yang dapat dibuktikan dengan melakukan pengukuran terhadap masing-masing indikator pada setiap variabel

G. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islami berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG