

PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM DAN KOMITMEN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

¹Sufia Widi Kasetyaningsih, ²Antin Okfitasari
^{1,2}Universitas Duta Bangsa Surakarta
 email. sufia_kasetyaningsih@yahoo.co.id

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 8984 Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Solo. Penentuan sampel menggunakan proporsional random sampling dan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial dan simultan nilai-nilai religi, komitmen, berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Kata Kunci : Nilai Islam, Komitmen, Etos Kerja

ABSTRACT: The purpose of this study is to analyze the implementation of religious values and commitment to the work ethic of employees. The research method used is the survey method. Data collection is obtained through questionnaires and literature. The population in this study was 8984 Civil Servants in the Solo City Government Environment. Determination of the sample using proportional random sampling and data analysis used is path analysis. The results of the study found that partially and simultaneously religious values, commitment, had a positive effect on work ethic.

Keywords: Islamic Values, Commitments, Work Ethics

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat berharga bagi organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM, berupa pemberdayaan karyawan (*empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini harus siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Nilai-nilai tertentu yang ada dalam organisasi merupakan kekuatan yang potensial untuk mengarahkan karyawan dan organisasi kepada pencapaian tujuannya. Sebagai organisasi yang selalu dihadapkan pada perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, instansi pemerintahan harus memiliki nilai-nilai moral tertentu yang menjadi pedoman bagi para karyawannya untuk mencapai tujuannya. Pada beberapa organisasi, moral atau etika ini kemudian dikembangkan ke arah spiritual. Menurut Stark dan Glock dalam Ancok dan Suroso (2008:178) religi (*religiosity*) meliputi 5 (lima) lima

dimensi yaitu keyakinan beragama (*beliefs*), praktik keagamaan (*practice*), rasa keberagamaan (*feelings*), pengetahuan agama (*knowledge*), dan konsekuensi (*effect*).

Salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja. Jadi, jika Indonesia ingin mencapai pembangunan nasional yang baik maka yang harus dilakukan adalah membenahi etos kerja manusianya. Etos kerja merupakan komponen *primer* yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2008:5). Terdapat banyak definisi tentang etos kerja, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Hill (2009:15) yang mendefinisikan etos kerja sebagai berikut:” sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik”.

Anoraga (2010:171) menyatakan etos kerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Secara resmi badan-badan pemerintah, kecuali beberapa bank dan BUMN, mempunyai jam kerja untuk hari Senin hingga hari Kamis dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00, untuk hari Jum’at mulai pukul 07.00 hingga pukul 11.00, sedangkan untuk hari Sabtu dari pukul 07.00 hingga pukul 13.00. Seluruhnya ada 38 jam per minggu. Namun dalam prakteknya 38 jam itu tidak tercapai. Hal ini karena kebanyakan anggota kantor tidak hadir tepat pada waktu kerja seperti yang telah ditetapkan di atas. Mereka baru mulai bekerja pada pukul 07.30 dan sudah meninggalkan tempat bekerjanya sekitar pukul 13.30, dan pada hari Sabtu bahkan sudah tidak ada di tempat pada pukul 12.30. Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu.

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan, dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Tasmara, 2008:82).

Menurut Tasmara (2008:87) etos kerja muslim di definisikan sebagai cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Terdapat beberapa ciri etos kerja muslim, yaitu: memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding dan bersaing, keinginan untuk mandiri, haus untuk memiliki sifat keilmuan, berwawasan makro-universal, memperhatikan kesehatan dan gizi, ulet dan pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas dan memperkaya jaringan silaturahmi.

Kajian Pustaka

Nilai-Nilai Islam

Nilai adalah segala sesuatu yang dipentingkan manusia sebagai subjek, menyangkut segala sesuatu yang baik atau buruk sebagai abstraksi, pandangan, atau maksud dari berbagai pengalaman dengan seleksi perilaku yang ketat. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan, bahwa dalam kehidupan masyarakat nilai merupakan sesuatu untuk memberikan tanggapan atas perilaku, tingkah laku dan segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas masyarakat baik secara kelompok maupun individu. Nilai yang muncul tersebut dapat bersifat positif apabila akan berakibat baik, namun akan bersifat negatif jika berakibat buruk pada obyek yang diberikan nilai (Sulaiman, 2008: 19).

Nilai religius (keberagamaan) merupakan salah satu dari berbagai klasifikasi nilai di atas. Nilai religius bersumber dari agama dan mampu merasuk ke dalam intimitas jiwa. Nilai religius perlu ditanamkan dalam lembaga pendidikan untuk membentuk budaya religius yang mantap dan kuat di lembaga pendidikan tersebut. Di samping itu, penanaman nilai religius ini penting dalam rangka untuk memantapkan etos kerja dan etos ilmiah seluruh civitas akademika yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Selain itu juga supaya tertanam dalam diri tenaga kependidikan bahwa melakukan kegiatan pendidikan dan pembelajaran pada peserta didik bukan semata-mata bekerja untuk mencari uang, tetapi merupakan bagian dari ibadah (Tasmara (2009:82-102).

Menurut Stark dan Glock (Ancok dan Suroso, 2008:54) religi (*religiosity*) meliputi 5 (lima) Dimensi yaitu keyakinan beragama (*beliefs*), praktik keagamaan (*practice*), rasa keberagamaan (*feelings*), pengetahuan agama (*knowledge*) dan konsekuensi (*effect*).

Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:15). Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

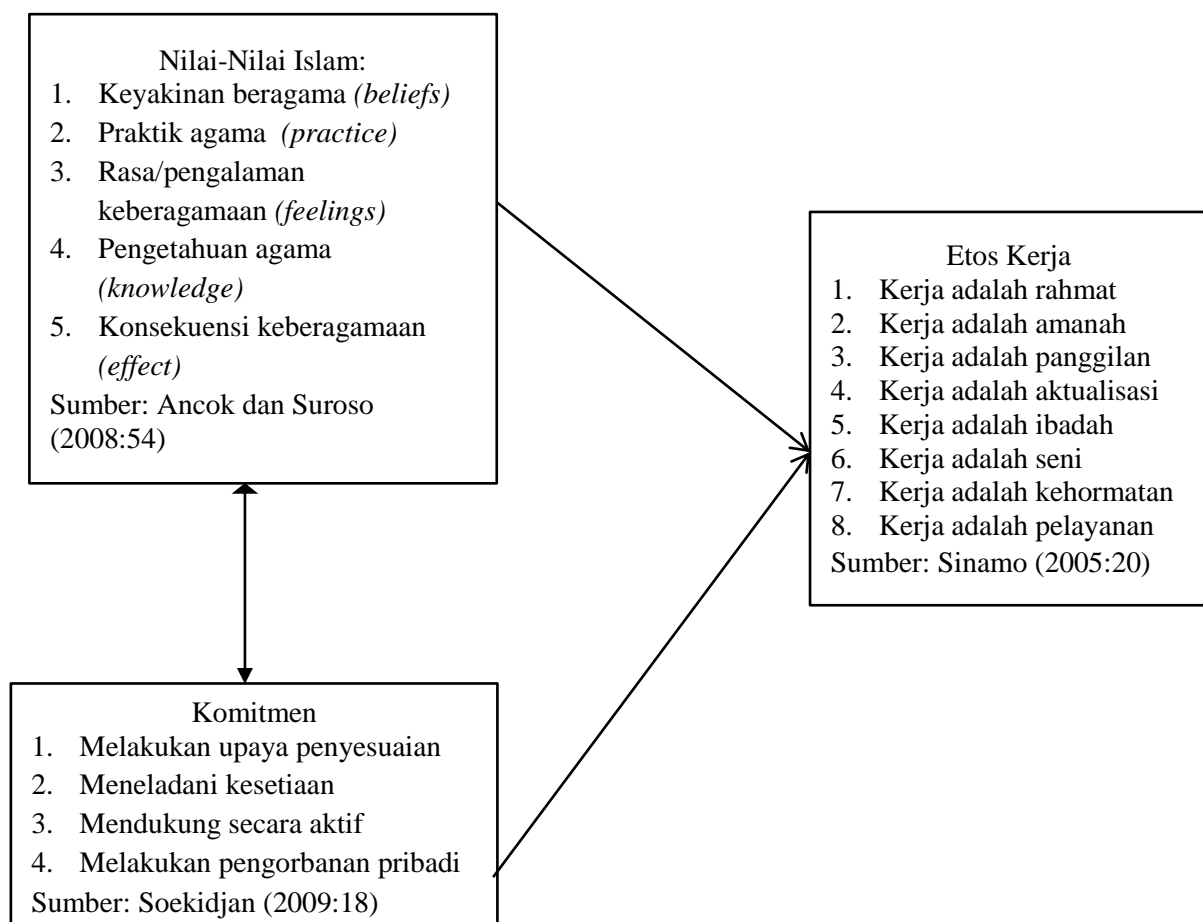
Meyer dan Allen (1991 dalam Soekidjan, 2009:19) membagi komitmen organisasi menjadi 3 (tiga) macam atas dasar sumbernya :

- a. *Affective commitment*, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b. *Continuance commitment*, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
- c. *Normative commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Etos Kerja

Menurut Koentjoroningrat (1980) dalam Asifudin (2004:51) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos* artinya ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Menurut Nurcholish Madjid (2005:11) etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Sehingga paradigm penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar
Paradigma Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PNS dilingkungan Pemerintahan Kota Solo sebanyak 8984 orang. Ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat kesalahan 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{8984}{1 + 8984(0,1^2)}$$

$$n = \frac{8984}{1 + 89.84}$$

$$n = 90.91$$

Dibulatkan 91. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal pada penelitian ini sebanyak 91 orang. Namun dengan adanya pembulatan sampel pada setiap OPD dan penambahan sampel agar setiap OPD terwakili maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 124 PNS.

Mengacu kepada landasan teori dan kerangka pemikiran dalam gambar yang menghubungkan keterkaitan antara variabel maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nilai-Nilai Islam

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 21.619 yang berada pada kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa internalisasi dan penghayatan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Solo terhadap nilai-nilai agama yang diyakini dalam bentuk ketaatan dan pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut untuk kemudian dapat diimplementasikan dalam perilaku sehari-hari termasuk sangat tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah dalam pengetahuan tentang sejarah kebudayaan Islam

Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 2.236 yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kemauan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Solo untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi yang mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan

pribadi termasuk tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah komitmen ketika ada tugas pada hari minggu yang harus diselesaikan tidak memilih menghadiri acara keluarga dan kesiapan membantu rekan kerja yang membutuhkan

Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 4.359 yang berada pada kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Solo termasuk sangat tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah dalam melaksanakan pekerjaan harus sungguh-sungguh agar orang lain menghormatinya.

Pengaruh Nilai-Nilai Religi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Solo

Hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh secara parsial dan simultan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Solo dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.417	3.068		.136	.892
Religi	.181	.019	.662	9.529	.000
Komitmen	.197	.115	.119	1.716	.089

a. Dependent Variable: Etos

1. Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap Etos Kerja Pegawai

Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap Etos Kerja Pegawai atau ρ_{YX_1} sebesar 0,662. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh nilai-nilai religi (X1) terhadap etos kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 9,529$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi terhadap etos pegawai.

Nilai-nilai Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dalam organisasi jika setiap karyawan mempunyai religiusitas seperti mengikuti kegiatan beribadah, pergi ke pengajian, menginfakkan sebagian rizki, selalu berdoa, meningkatkan pengetahuan agama, mengasihi sesama, penyabar, tidak pemaarah dan jujur maka akan mempengaruhi etos kerja mereka.

2. Pengaruh secara parsial komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai

Pengaruh secara parsial komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai atau ρ_{YX_2} sebesar 0,119. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh komitmen (X_2) terhadap etos kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 1,716$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap etos kerja pegawai.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

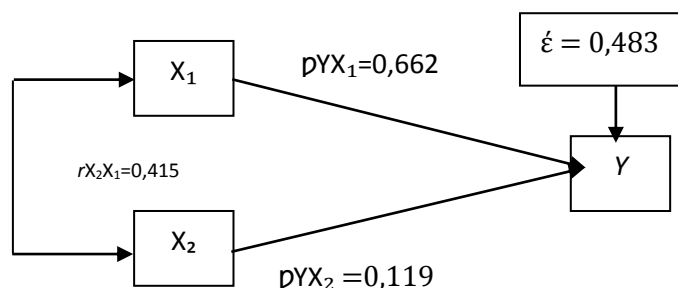
3. Pengaruh secara simultan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Solo

Besarnya pengaruh secara simultan nilai-nilai religi (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat dari indicator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis* diperoleh hasil $\rho^2_{YX_1X_2}$ yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.509	2.20458

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Religi

Berdasarkan Tabel di atas terlihat nilai $\rho^2_{YX_1X_2}$ sebesar 0,517 atau 51,7% artinya jika nilai-nilai religi, dan komitmen secara bersama-sama meningkat akan memberikan dampak positif, maka etos kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64.813, sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikan α sebesar 5% maka dari table distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N-K-1 = 124-3-1$ sebesar 2,69 yang berarti F_{hitung} sebesar $64.813 > F_{tabel}$ 2,69 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja pegawai. Secara lengkap pengaruh antara variabel nilai-nilai religi (X_1), dan komitmen (X_2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2 dan Y

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yaitu:

Pengaruh (X1) terhadap Y:

Pengaruh langsung	$= \rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$	= 0.4382
Pengaruh tidak langsung melalui (X2)	$= \rho_{YX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{YX2}$	= 0.0326 +
Pengaruh total (X1) terhadap Y		= 0,4708

Pengaruh (X2) terhadap Y:

Pengaruh langsung	$= \rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$	= 0.0142
Pengaruh tidak langsung melalui (X1)	$= \rho_{YX2} \cdot r_{X2X1} \cdot \rho_{YX1}$	= 0.0327+
Pengaruh total (X2) terhadap Y		= 0.0469
Pengaruh Total X1, X2 secara simultan terhadap Y		= 0.517
Pengaruh Variabel lain		= 0.483

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan secara keseluruhan variabel nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh terhadap etos kerja pegawai (Y) sebesar 0,517 atau 51,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 48,3% yang tidak diteliti.

Adanya pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja pegawai dikarenakan nilai-nilai religi adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu untuk menghasilkan etos kerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok dan Suroso, 2008. Psikologi Islam, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Anoraga, 2010. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Irmayani, 2006. Persepsi Mahasiswa Terhadap Pegawai Negeri. Suatu Karya Ilmiah (tidak diterbitkan). Medan: FISIP USU
- Madjid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Paramadina, Jakarta:2005

- Mahmud, Said, 2005. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Mardiatmadja. 2008, Hubungan Nilai dengan Kebaikan. Jakarta: Sinar Harapan
- Mubarok, Zaki. 2003, Geneologi Islam Radikal di Indonesia, Gerakan, Pemikiran dan Prospek Demokrasi. Jakarta: LP3ES.
- Muchlas, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sarwono, Eko. 2006. Psikologi Umum. Pustaka Pelajar Jakarta.
- Sinamo, J. 2008. Ethos 21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika
- Soekidjan, 2009. Komitmen Organisasi, Seminar Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Sudrajat, Jajat. 2010. Nilai-Nilai Islam Sebagai Nilai Fundamental Sumber Daya Manusia. Makalah. Bandung
- Sugiono, 2009, " Metode Penelitian Bisnis ", CV. Alfa Beta, Bandung
- Sulaiman, Munandar. 2008. Ilmu Budaya Dasar Suatu Pengantar. Bandung: Refika Aditama
- Syukur, Suparman, 2004. *Etika Religius*" cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar
- Tasmara, Toto 2008. Etos Kerja Pribadi Muslim, Dana Bhakti Wakaf: Jakarta
- Tjiptono, Fandy, 2008. Service Management, Mewujudkan Layanan Prima. Penerbit Andi Jakarta
- Triwuyono, Iwan 2010. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama LKis Yogyakarta
- Wirawan Sarwono, Sarlito, Pengantar Umum Psikologi, PT. bulan bintang, Jakarta
- Yoana, 2004. Gambaran Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Propinsi Sumatera Utara (studi deskriptif di BKKBN,

Badan Diklat, Satpol PP, dan BKD Prop. Sumut). Program Studi
Psikologi USU.Tesis

Zuhaily, 2008. Nilai Religi dalam Budaya Organisasi, Makalah SDM, Bandung