

**SKRIPSI**

**PERAN KESADARAN SPRITUALITAS TERHADAP  
PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA  
KOTA PAREPARE**



**OLEH**

**MUHAMMAD LUKMAN  
NIM :13.2200.138**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2020**

**PERAN KESADARAN SPRITUALITAS TERHADAP  
PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA  
KOTA PAREPARE**



**OLEH**

**MUHAMMAD LUKMAN  
NIM :13.2200.138**

Skripsi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) pada  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2020**

## PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Kesadaran Spritualitas Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare  
Nama Mahasiswa : Muhammad Lukman  
Nomor Induk Mahasiswa : 13.2200.138  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam  
Program Studi : Hukum Ekonomi Islam  
Dasar Penetapan Pembimbing : B.3585/In.39/PP.00.09/12/2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Prof. Dr. Sitti Jamilah Amin, M.Ag

NIP : 19760501 200003 2 002

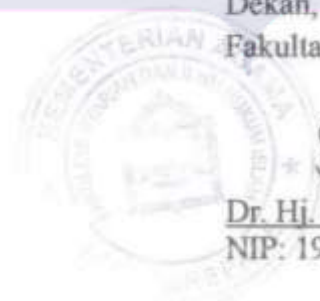
Pembimbing Pendamping : Wahidin, M.HI

NIP : 19711004 200312 1 002

Mengetahui :

Dekan,

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag.  
NIP: 19711214 200212 2 002

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Kesadaran Spritualitas Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Muhammad Lukman

Nomor Induk Mahasiswa : 13.2200.138

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)

Fakultas : Syariah Dan Ilmu Hukum Islam (FAKSHI)

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas FAKSHI IAIN Parepare B.3585/In.39/PP.00.09/12/2018

Tanggal Kelulusan : 27 Januari 2020

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Hj Rusdaya Basri, Lc.,M.Ag ( Ketua )

Wahidin, M.HI ( Sekretaris )

Prof. Dr. Sitti Jamilah Amin, M.Ag ( Penguji Utama I )

Dr. Agus Muchsin, M.Ag ( Penguji Utama II )



Mengetahui :

Dekan,  
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



  
Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag  
NIP: 19711214 200212 2 002

## KATA PENGANTAR

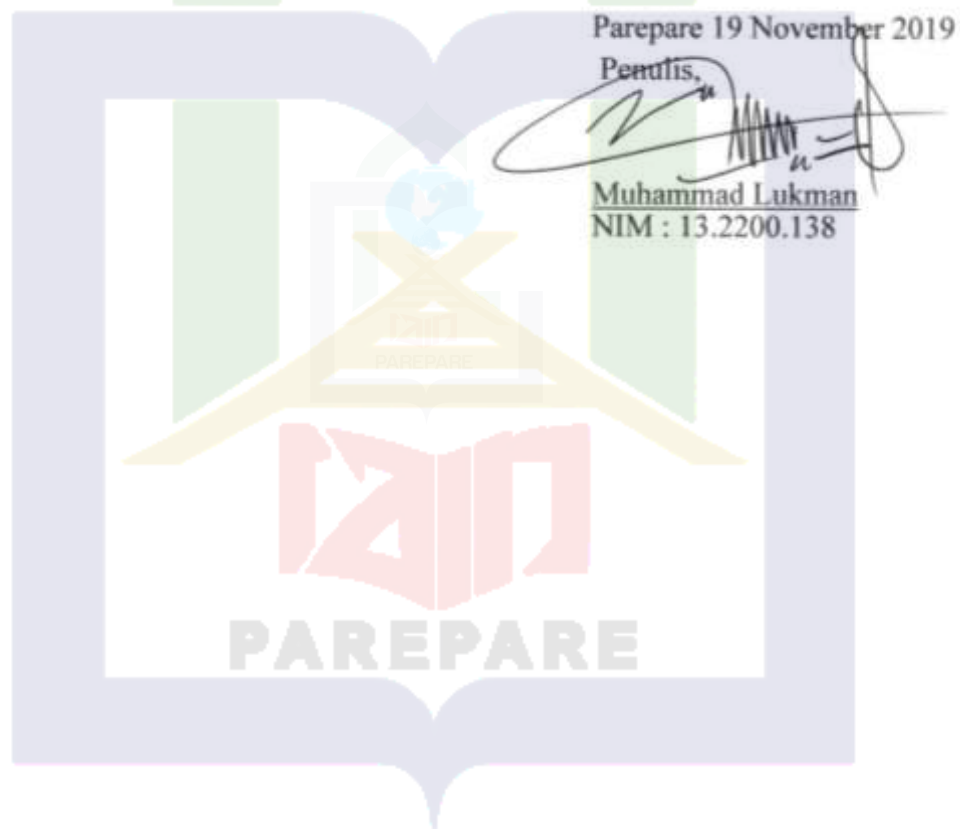
*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.* Salam sejahtera untuk kita semua. *Alhamdulillah robbil 'alamin.* Segala puji bagi Allah swt., Tuhan semesta alam yang telah menciptakan alam semesta beserta isinya. Puji syukur kehadirat Allah swt., berkat taufik dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai syarat untuk menyelesaikan gelar “Sarjana Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Tak lupa pula kita kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan *Nabiullah* Muhammad saw., Nabi yang menjadi panutan bagi kita semua.

Penulis hanturkan rasa terima kasih setulus-tulusnya kepada keluargaku tercinta yaitu Almarhum. Ayahanda Sapari dan Ibunda Kharia tappi yang merupakan kedua orang tua penulis, khususnya Ibundaku yang senantiasa memberi semangat, nasihat dan doa demi kesuksesan anak-anaknya. Almarhum Ayahanda terima kasih karena sewaktu hidup sudah menjadi ayah yang baik untuk anak-anakmu dan senantiasa mengajarkanku untuk tetap optimis dan pantang menyerah untuk mencapai yang diinginkan, semoga engkau bangga pada anakmu ini. berkat merekalah sehingga penulis tetap bertahan dan berusaha menyelesaikan tugas akademik ini dengan sebaik-baiknya.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, baik yang berbentuk moral maupun material. Maka menjadi kewajiban penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu serta mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Sitti Jamilah Amin, M.Ag. dan bapak Wahidin, M.HI. selaku pembimbing I dan II, atas segala bantuan dan bimbingan bapak yang telah diberikan selama dalam penulisan skripsi.
3. Ibu Dr. Hj. Muliati, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
6. Jajaran staf administrasi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam serta staf akademik yang telah begitu banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi. Dan terima kasih pula atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis untuk diberikan beasiswa BIDIKMISI selama delapan semester ini.
7. Walikota Parepare beserta jajarannya atas izin dan datanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Idham Mase selaku pemilik dan bapak Adamda Ruslan selaku *manager* PT. Hadjin Kalla Toyota Kota Parepare , penulis ucapkan terima kasih atas izin dan datanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

9. Saudara dan keluarga tercinta terkhusus orang tua yang selalu mendukung, mensupport dan mendoakan penulis.
10. Semua teman-teman penulis senasib dan seperjuangan Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang memberikan warna tersendiri pada alur kehidupan penulis selama studi di IAIN Parepare.
11. Teman Posko KKN Teteaji tercinta yang selalu mensupport dan mendoakan dalam penyusunan skripsi ini.



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

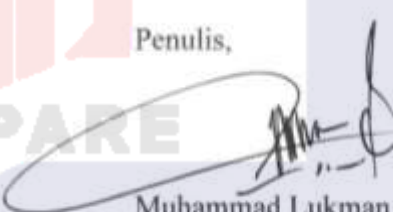
Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Lukman  
NIM : 13.2200.138  
Tempat/Tgl. Lahir : Sandakan, 24 Mei 1994  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam  
Judul Skripsi : Peran Kesadaran Spritualitas Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudain hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya. Maka skripsi dan gelar yang diperoleh karena batal demi hukum.

Parepare, 21 November 2019  
18 Rabiul Awal 1441

Penulis,

  
Muhammad Lukman  
NIM: 13.2200.138



## ABSTRAK

**Muhammad Lukman** *Peran Kesadaran Spritualitas Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare* (dibimbing oleh Sitti Jamilah Amin dan wahidin ).

Setiap manusia memiliki sudut pandang yang tertentu, baik itu persoalan dunia lebih-lebih lagi persoalan akhirat. Erat kaitannya dengan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota dalam rutinitasnya sebagai seorang karyawan yang setiap harinya selalu disibukkan dengan melayani konsumen dalam transaksi penjualan dan servis mobil, ada salah satu karyawan mengatakan antara dunia dan akhirat itu harus diseimbangkan karna aktivitas dan kenerja salah satu menefestasi untuk akhirat, dimuka bumi ini konsep hidup bukan hanya sholat zakat dan puasa ternyata masih ada tanggung jawab yang lebih berat yaitu menjadi khalifa dimuka bumi selanjutnya kata beliau khalifa itu menjalankan tugas yang telah di amanahkan dengan baik.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan terkait dengan permasalahan penelitian. Adapun, lokasi penelitian bertempat di Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keyakinan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare Bekerja hendaklah bisa selalu mempunyai komitmen pada ajaran agama yaitu agama islam untuk memperkuat aqidah dan spiritual kemampuan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianut adalah salah satu bentuk ketaatan yang tinggi terhadap ajaran agamanya dapat mendorong seseorang bersikap disiplin. hal yang menunjukkan patuh dalam ajaran agama adalah beribadah atau meningkatkan etos kerja atas amanah yang telah diberikan dalam suatu perusahaan, ibadah adalah mencangkup pemujaan kultur serta hal-hal yang menunjukkan komitmen seseorang dalam meningkatkan kemampuan atau kedisiplinan dalam bekerja.

Kata Kunci : Spritualitas, Etos Kerja, PT Hadji Kalla

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	viii
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	6
B. Tinjauan Teoritis .....	10
1. Teori Implementasi .....	12
2. Teori Tata Ruang .....	13
3. Teori Manajemen Syariah .....	21
C. Tinjauan Konseptual .....	26
D. Bagan Kerangka Pikir .....	33

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian .....	35
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
	C. Fokus Penelitian.....	36
	D. Jenis dan Sumber Data yang digunakan .....	36
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
	F. Teknik Analisis Data .....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Keyakinan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare .40	
	B. Implementasi nilai-nilai spiritual terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare. ....	50
BAB V	PENUTUP	
	A. A. Kesimpulan .....	58
	B. B. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA	.....	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Tabel	Halaman
1	Bagan Kerangka Pikir	29
2	Dokumentasi Penelitian	Lampiran



## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penelitian	Lampiran
2	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Pemerintah	Lampiran
3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	Lampiran
4	Pedoman Wawancara	Lampiran
5	Keterangan Wawancara	Lampiran
6	Surat Keterangan Kelayakan Ujian Skripsi	Lampiran
7	Dokumentasi	Lampiran
8	Biodata Penulis	Lampiran

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun.  
Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

### 1. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagaiberikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dhomma	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
أَوْ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ :Kaifa

حَوْلَ : Haula



## 2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نا / ني	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مات :māta

رمى : ramā

قيل : qīla

يموت : yamūtu

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua:

- Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Tamarbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tamarbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (*h*).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍahal-jannah* atau *rauḍatul jannah*  
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnahal-fāḍilah* atau *al-madīnatulfāḍilah*  
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*  
 نَجَّيْنَا : *Najjainā*  
 الْحَقُّ : *al-haqq*  
 الْحَجُّ : *al-hajj*  
 نَعْمُ : *nu‘ima*  
 عُدُوْا : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)  
 عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

## 7. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fīzilālal-qur'an*

*Al-sunnahqablal-tadwin*

*Al-ibāratbi 'umum al-lafzlābi khusus al-sabab*

## 8. Lafzal-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudafilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِالله *Dīnillah* اللهُ

Adapun *tamarbutahdi* akhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ *Humfīrahmatillāh*

## 9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan

huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

*Wa mā Muhammadunillārasūl*

*Inna awwalabaitinwudi‘ alinnāsilalladhībiBakkatamubārakan*

*Syahrū Ramadan al-ladhūnzilafihal-Qur’an*

*Nasir al-Din al-Tusī*

*AbūNasral-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abūal-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid Muhammad Ibnu)*

*NaṣrḤamīdAbū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, NaṣrḤamīd (bukan: Zaid, NaṣrḤamīdAbū)*

## 2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- |      |   |                                    |
|------|---|------------------------------------|
| swt. | = | <i>subḥānahūwata‘āla</i>           |
| saw. | = | <i>ṣallallāhu ‘alaihi wasallam</i> |
| a.s. | = | <i>‘alaihi al- sallām</i>          |

H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون
صلعم	=	ﷺ
ط	=	طبعة
ن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها / إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).  
Kerendalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*).  
Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah *homo faber* yakni makhluk bekerja. Manusia merupakan makhluk religious karena memiliki kecenderungan untuk mempercayai pada hal-hal yang bersifat transcendental (*supranatural*), dan makhluk rasional (*homo/sapiens*) yang mencoba melaraskan rencana tuhan dengan rencana manusia.<sup>1</sup>

Aktifitas keagamaan secara luas tidak hanya terapan pada kegiatan ibadah yang biasa dilakukan sehari-hari tapi juga dapat dilakukan dalam aktifitas sosial dalam berinteraksi ataupun dalam mengemban tugas sebagai seorang karyawan/pegawai.

Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Dengan demikian agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama dalam pengertian Glock & Stark adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan serta berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*)<sup>2</sup>. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai

---

<sup>1</sup> Zuly Qodir, *Agama & Etos Kerja Dagang* (Cet, 1; Solo: Pondok Ekulasi, 2002), h.108

<sup>2</sup> Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem – Problem Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 76.



penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam bekerja.

Etos kerja manusia dapat dipengaruhi beberapa hal yaitu agama, budaya, social politik, pendidikan dan kondisi lingkungan. Peran nilai religious sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang, orang yang mempunyai *religiusitas* yang tinggi atau orang yang memahami persoalan nilai religious maka akan melakukan ajaran agama yang dianutnya dengan baik, karena di sertai rasa takut kepada Tuhan, lalu menjauhi perbuatan yang terlarang. Banyak orang belum menyadari suatu keberhasilan kerja berakal pada nilai-nilai tersebut, bermula pada dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang melakukan pekerjaan terdapat beberapa hal yang perlu difahami dalam penerapan etos kerja. Bukan hanya persoalan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sempurna, akan tetapi dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepada kita di dunia tidak dapat terlepas dari hakikatnya kita sebagai hamba Allah swt. yang diwajibkan untuk menjalankan sebagai aktivitas, baik yang berkaitan dengan persoalan dunia, terlebih lagi yang berkaitan dengan akhirat.

Allah berfirman dalam Q.S Al-jumu'ah/62:10

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahannya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.<sup>3</sup>

Perkembangan usaha yang semakin meningkat pesat tentu juga menimbulkan persaingan yang sangat ketat sesama perusahaan yang ada. Hal itu menjadikan para pemilik usaha harus lebih meningkatkan kualitas perusahaan termasuk kualitas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas pula.

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi perusahaan, memegang peranan yang sangat penting. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk dalam lingkungan kerja di perusahaan. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi. Bagi perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat, karena kinerja karyawan menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat.

---

<sup>3</sup> Departemen Agama Republic Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* h, 554

Etos kerja merupakan suatu yang fundamental dalam kehidupan manusia, maka dia tidak hanya bertumpu pada kualitas pendidikan tetapi berhubungan dengan sesuatu yang bersumber dari pancaran keimanan atau keyakinan. Oleh karena itu, salah pancaran munculnya etos kerja adalah datang dari agama. Agama merupakan suatu sistim dalam kehidupan, maka etos kerja merupakan realisasi dari keyakinan terhadap ajaran agamanya<sup>4</sup>.

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agama sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya, semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka etos kerja seseorang juga akan semakin tinggi. Selain religulitas, komvensasi juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menerapkan etos kerja. Komvensasi dibutuhkan karyawan untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi kerja, sberdasarkan dari beberapa uraian di atas, maka peneliti mencoba untuk menggali lebih dalam keterkaitan antara religiusitas dengan peningkatan etos kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dengan melakukan penelitian yang diberi judul “peran kesadaran religiusitas terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana keyakinan karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare terhadap nilai-nilai spiritual?
2. Bagaimana implementasi nilai-nilai spiritual terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare?

---

<sup>4</sup> Zuly Qodir, *Agama Dan Etos Kerja Dagang*, h. 108-109

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui keyakinan karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare terhadap nilai-nilai spiritual
2. Untuk menegetahui seperti apa implementasi nilai-nilai spiritual terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PT. Hadji Kalla ToyotaKota Parepare.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Secara Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dan organisasi Islam pada umumnya, serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Secara Praktis

2. Bagi Penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang ekonomi dan pengembangan etos kerja.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian implementasi nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan etos kerja karyawan ( PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare ) dalam penelitian terdahulu membahas mengenai etos kerja dan nilai-nilai agama atau religious, diantaranya:

Afiatun Nafidah dalam penelitian skripsi yang berjudul *analisis pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja jaryawan pada lembaga keuangan mikro syari'ah di kota dan sekitarnya*. Jurusan S1 perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negri ( IAIN ) salatika 2016. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data pengolahan dan analisis data mengenai pengaruh etos kerja islam, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja sangat berpengaruh terhadap pemahaman spritualitas konsep yang harus kita lakukan sebagai mahluk (khalifah) keseimbangan antara dunia dan akhirat atau etos kerja dan spiritual.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja Islam (X) terhadap kinerja karyawan (Y) perhimpunan BMT salatiga Indonesia dan sekitarnya, ini menunjukkan bahwa etos kerja islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Terhadap pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X) terhadap kerja karyawan(Y) perhimpunan BMT salatiga di Indonesia dan sekitarnya hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja maka akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan.

Terhadap pengaruh negative dan signifikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) perhimpunan BMT Indonesia salatiga dan sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>5</sup>

Penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian dalam skripsi ini.pembhasan pada penelitian skripsi aflatun nafida lebih mengarah pada persoalan pengaruh, sementara penelitian dalam skripsi ini lebih mengarah pada persoalan peningkatan etos kerja karyawan.

Khuzriyah dalam skripsinya yang berjudul *etos kerja pedagang sembako muslim pasar beringharjo Yogyakarta*. Jurusan Sosiologi Hukum Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014.Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Berdasarkan hasil penelitiannya yaitu: pada pedagang sembako muslim beringharjo dulunya memiliki etos kerja yang dipengaruhi oleh motif biogenetik. Setelah para pedagang meunaikan ibadah haji, etos kerja mereka mengalami perubahan, etos kerja pedagang muslim sembako pasar beringharjo saat ini termotivasi oleh motif theogenetis. Bekerja sendiri bukan mencari materi saja, tetapi pedagang sembako mempunyai komitmen terhadap agama yaitu bekerja merupakan ibadah kepada allah SWT. untuk memperoleh kebahagiaan didunia dan akhirat.dengan begitu para pedagang tidak memandang reme pekerjaan. Karena bekerja merupakan kegiatan

---

<sup>5</sup>Alfiatun Navidah, “*Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Jaryawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syari’ah Di Kota Dan Sekitarnya*.”(Skripsi Sarjana: Jurusan S1 Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga 2016), h. 94.

yang dilakukan seseorang dengan tujuan memperbaiki keadaan perekonomian keluarga mereka. Pengaruh agama terhadap etos kerja pedagang sembako terlihat dari ketaatan pedagang sembako menjalankan kewajibannya yaitu menunaikan ibadah haji. Setelah para pedagang menunaikan ibadah haji, para pedagang menjadi lebih tepa waktu dalam shalat, sabar dan ramah terhadap pembeli, tidak menghalalkan segala cara dalam usahanya, karena mereka berkeyakinan bahwa rezeki datang datang dari Allah Swt. status hajinya dengan tidak sadar mendorong manusia memperbaiki diri menjadi manusia lebih baik dari sebelumnya, karena status haji itu dipandang oleh masyarakat sebagai seorang yang baik.<sup>6</sup>

Metode penelitian terdahulu diatas khusriyah dalam skripsinya hamper sama dengan metode penelitian yang digunakan sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Serta arah penelitian ini yang membicarakan mengenai peningkatan etos kerja karyawan, memang terdapat kesamaan dalam penelitian ini mulai dari metode yang digunakan sampai pada tujuan hasil dari penelitian tersebut. Yaitu peningkatan etos kerja letak perbedaan dari penelitian ini, terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya yang focus pada penelitian hal-hal yang bersifat religious sedang penelitian dalam skripsi ini, selain membahas persolan religious juga lebih mengarah pada hal-hal yang bersifat ibadah.

Mayya Puji Febriana dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabup*

---

<sup>6</sup> Khusriyah, "Etos Kerja Pedagang Sembako Muslim Pasar Beringharjo Yogyakarta" (Skripsi Sarjana: Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), h 76-77.

aten Pati. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institute Agama Islam Negri (IAIN) Semarang 2009. Model penelitian adalah kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

Hasil analisis penerapan etos kerja islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja islam dan kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syari'ah AMAP berkisar 40-54% respon menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja tersebut hasil ujian regresi secaa etos kerja islam berpengaruh signifikan 72,5% dan analisis dari faktor variabel etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi sebesar 71,3% dilihat dari KMO barlet's test itu menunjukkan bahwa 0,5 dengan signifikan 0,000 adalah dibawah 0,5.<sup>7</sup>

Dari hasil penelitian terlebih dahulu maya puji febriana dalam skripsi hamper dengan penelitian Afiantun Nafida dalam skripsinya, penelitiannya masing-masing membahas mengenai pengaruh etos kerja islam sementara dalam penelitian ini mengarah pada peningkatan etos kerja. Perbedaan penelitian dalam skripsi ini dengan penelitian terdahulu, terletak pada tujuan akhir dari penelitian. Berdasarkan beberapa peelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasanya terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja seorang karyawan termasuk peran religiusitas yang mampu berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan sebuah perusahaan.

---

<sup>7</sup>“ Maya Puji Febriana,” *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*” (Skripsi Sarjana: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institute Agama Islam Negri (IAIN) Walisongo Semarang 2019).



## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Implementasi

Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran mengenai implementasi sebagai salah satu tahap dari proses kebijakan.<sup>8</sup> Dan beberapa penulis menemptkan tahap implementasi kebijakan pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan public selalu ditindak lanjuti dengan implementasi kebijakan.

Menurut Nurdin Usman implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekansme suatu system.Implementasi bukan hanya sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>9</sup>

Tinjauan diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan public sehingga kebijakan dapat membawakan hasil seperti yang diharapkan termasuk serangkaian kegiatan persiapan pertama menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, ketiga bagaimana menghantarkan kebijaksanaan kongkret untuk umum.

---

<sup>8</sup>Akib, Haedar dan Antonius Tarigan, “Artikulasi Konsep implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya,” Jurnal Baca, Vol, 1 Agustus 2008, h. 117.

<sup>9</sup>Nurdin Usman, *Kontes Implementasi Berbasis Kurikulum*,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 6.

## 2. Teori Nilai

Nilai dalam bahasa Inggris disebut juga *value* yang berasal dari bahasa Latin yaitu *valera* yang berarti berguna, mampu, berlaku, dan kuat. Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Nilai merupakan sesuatu yang dihargai, selalu dijunjung tinggi, serta dikejar oleh manusia untuk memperoleh kebahagiaan hidup.<sup>10</sup>

Ada tiga cara umum yang dapat untuk mengklasifikasi kelas nilai. Pertama, kelas psikologis yang menganggap nilai menjadi fungsi kepentingan atau keinginan, membagi nilai menurut mode kepentingan dan cenderung menjadi masalah pokok untuk menerangkan biaya biologis dan genetika. Oleh karena itu, pemahaman kelas ini selalu dihubungkan dengan beberapa kecenderungan “insting” fundamental. Kedua, kelas model sejarah yang mempunyai bentuk institusi yang dibutuhkan, seperti ekonomi, moral, kognitif, politik, estetis, dan agama/religi. Ketiga, kelas aksiologi, yakni kebaikan, keindahan, dan kebenaran yang memperjelas persatuan Tuhan ditingkat lebih tinggi.<sup>11</sup>

Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ideal, nilai bukan benda konkret, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan sosial-penghayatan yang dikehendaki dan disenangi.<sup>12</sup> Ada tiga cara umum yang dapat mengklasifikasi kelas nilai. pertama, kelas psikologis yang menganggap nilai menjadi fungsi keinginan atau kepentingan, membagi nilai menurut mode kepentingan atau cenderung menjadi masalah pokok untuk menerangkan biaya

---

<sup>10</sup> La Ode Gusal, “Nilai-nilai Pendidikan Dalam Pendidikan Rakyat Sulawesi Tenggara”, *Jurnal Humanika* Vol. 3. no. 15, 2015 / ISSN), h. 3.

<sup>11</sup>Chaeruddin Hakim, *Tafsir Kelong Kajian Sastra Lisan Makassar* (Cet, 1; De La Macca:2016), h. 13.

<sup>12</sup>Mansur Isna, *Diskursus Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001), h. 98.

psikologis dan genetika. Oleh karena itu pemahaman kelas ini selalu dihubungkan dengan beberapa kecenderungan *insting* fundamental. Kedua kelas model sejarah yang mempunyai bentuk *institution* yang dibutuhkan, seperti ekonomi, moral, kognitif, politik, estetis dan agama/*religi*. Ketiga, kelas aksiologi, yakni kebaikan, keindahan, dan kebenaran yang memperjelas persatuan tuhan yang tingkat lebih tinggi.

#### 1. Nilai Menurut Para Ahli.

Nilai didefinisikan dengan cara berbeda-beda oleh banyak ahli. Berdasarkan pandangan psikologis, pada dasarnya pendidikan nilai merupakan upaya penguatan keyakinan terhadap kebenaran, kebaikan dan keindahan perilaku.

Gordon Allport menyatakan nilai adalah keyakinan yang membuat seseorang bertindak atas dasar pilihannya. Dalam pendidikan tentu saja pilihan yang diharapkan adalah nilai-nilai yang sesuai dengan tuntunan yang ada, baik yang berlaku dalam masyarakat maupun ajaran agama.

Menurut Darmodjo pengetahuan itu sendiri memiliki nilai-nilai tertentu. Misalnya, bahwa ilmu pengetahuan alam (sains) memiliki nilai sosial (etika, estetika, moral atau *nahumaniora*), nilai ekonomi, dan nilai psikologi atau pedagogis

#### 2. Macam-macam Nilai.

Nilai jika dilihat dari segi pengklasifikasian terbagi menjadi empat, diantaranya:

- a. Dilihat dari segi komponen utama agama islam sekaligus sebagai nilai tertinggi dari ajaran agama islam, para ulama membagi nilai menjadi tiga bagian, yaitu nilai keimanan (iman), nilai ibadah (*syari'ah*), dan akhlak. Golongan ini didasarkan pada penjelasan Nabi Muhammad Saw kepada malaikat jibril

mengenai arti iman, islam dan ihsan yang esensinya sama dengan akidah, syari'ah dan akhlak.

- b. Dilihat dari segi sumbernya maka nilai terbagi menjadi dua, yaitu nilai yang turun bersumber dari Allah Swt yang disebut dengan nilai *ilahiyyah* dan nilai yang tumbuh dari berkembang dari peradaban manusia sendiri yang disebut dengan nilai *insaniah*. Kedua nilai tersebut selanjutnya membentuk norma-norma atau kaidah-kaidah kehidupan yang dianut dan melembaga pada masyarakat yang mendukungnya.

Sedangkan nilai dilihat dari segi nilai sifat itu dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

- a. Nilai subjektif adalah nilai yang merupakan reaksi subjek dan objek. Hal ini sangat tergantung kepada masing masing pengalaman subjek tersebut.
- b. Nilai subjektif rasional (logis) yakni nilai-nilai yang merupakan esensi dari objek secara logis yang dapat diketahui melalui akal sehat, seperti nilai kemerdekaan, nilai kesehatan, nilai keselamatan, badan dan jiwa, nilai perdamaian dan sebagainya.
- c. Nilai yang bersifat objektif metafisik yaitu nilai yang ternyata mampu menyusun kenyataan objektif, seperti nilai-nilai agama.<sup>13</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas pada dasarnya nilai akan memberikan pemaknaan yang cukup penting dalam kehidupan sehari-hari yang akan dijalani oleh manusia itu sendiri yang artinya sebagai suatu gagasan terkait apa yang dianggap baik, indah, layak dan juga dikehendaki oleh seluruh lapisan masyarakat dalam kehidupan bahkan kalau kita melihat nilai dapat menjadi cerminan serta gambaran

---

<sup>13</sup>Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), h. 250.

akan hidup dan tatanan masyarakat yang saling membantu keteraturan sosialnya, nilai juga berhubungan dengan tiga hal yang tidak dapat dipisahkan yaitu logika atau akal pemikiran yang baik, yang kedua yaitu etika yang berhubungan dengan perilaku atau tingkah laku dalam kehidupan kita sehari-hari dan ketiga yaitu estetika yang berkaitan dengan keindahan (seni).

### 3. Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Ia adalah kecerdasan yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh. Banyak sekali diantara kita yang saat ini menjalani hidup yang penuh luka dan berantakan. SQ (*spiritual Quotient*) adalah kecerdasan yang berada di bagian diri yang dalam, berhubungan dengan kearifan diluar ego atau pikiran sadar. SQ adalah kesadaran yang dengannya kita tidak hanya mengakui nilai-nilai yang ada, tetapi kita juga secara kreatif menemukan nilai-nilai baru.<sup>14</sup>

Canda dan Furman menyatakan adakalanya keterkaitan antara agama dengan spiritual mereka menyatakan bahwa agama (religi) suatu pola nilai, keyakinan, simbol, perilaku dan pengalaman yang terinstitusi yang diarahkan pada spiritualitas, diketahui bersama dalam masyarakat dan diturunkan melalui tradisi. Spiritual didefinisikannya sebagai proses pencarian makna, tujuan, moralitas, kesejahteraan dalam hubungan dengan diri sendiri orang lain, dan realitas yang hakiki. Dengan demikian, orang mungkin saja mengekspresikan spiritualitasnya dalam setting religius ataupun non religius.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan* (Cet, 3 Bandung: Mizan, 2001), h. 8-9.

<sup>15</sup>Yulmaida Amir, "Religiusitas dan Spiritualitas", *Jurnal Ilmiah Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, vol. 2 no. 2 (November 2016), h. 70.

Prijosaksono dan Erningpraja, kata spiritual dapat dimaknai sebagai roh. Kata ini berasal dari bahasa latin *spiritus* yang berarti napas. Diri manusia yang sebenarnya adalah roh manusia itu sendiri. Roh bias diartikan sebagai energy kehidupan, yang membuat manusia dapat hidup, bernafas dan bergerak. Spiritual berarti pula segala sesuatu diluar tubuh fisik manusia, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter manusia itu sendiri. Kecerdasan spiritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami dirinya sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun sebagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi berarti telah memahami sepenuhnya makna dan hakikat yang dijalani dan kemanakah akan pergi.

Prijosaksono dan Erningpraja juga menyampaikan bahwa spiritual adalah kebutuhan tertinggi manusia. Argumen ini didapat dari teori Abraham Maslow, yang menggunakan istilah aktualisasi diri (*self Aktualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi sebagai manusia.<sup>16</sup>

Melihat beberapa pendapat diatas spritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara, didalamnya terdapat kepercayaan terdapat kekuatan supranatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi spiritual dapat merupakan ekspresi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks terintegrasi dalam pandangan hidup seseorang dan lebih dari padahal yang sifatnya indrawi salah satu aspek menjadi spiritual adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan cinta spiritual mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta.

---

<sup>16</sup> Hasan, " *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*," *Jurnal Dinamika & Bisnis*, vol. 7 no. 1 (Maret 2010), h. 82.

#### a. Spiritual Dalam Dunia Kerja

Beberapa tahun belakangan muncul kajian yang relatif baru dalam dunia psikologi organisasi yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan atau yang sering disebut sebagai spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau penggantinya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu. Marques menjelaskan bahwa spiritualitas adalah melihat kedalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan *ritus* formal dan kitab suci. Senada dengan pernyataan itu, Cacioppe mengatakan bahwa agama formal memiliki orientasi eksternal, spritualitas mencakup seseorang yang memandang kedalam batinnya dan oleh karenanya dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religius maupun yang tidak.

Kajian spiritualitas di tempat kerja yang berlandaskan semangat tersebut, menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja. Asmhos dan Duchon mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahan dari individu sebagai makhluk spiritual yang dijiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas ditempat individu bekerja.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis," *Jurnal Psikologi*, vol. 42 no. 1 (April 2015), h. 2-3.

Spiritual di tempat kerja berkaitan dengan konstruksi yang menunjukkan peningkatan kualitas kerja. Tujuan dari peneliti adalah untuk menemukan faktor-faktor membentuk iklim spiritual dalam konteks dunia kerja sehingga spiritual dan kinerja hal yang mesti beriringan sehingga tercapai peningkatan kinerja yang baik yang sifatnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan bahkan akan bernilai ibadah ketika dibarengi dengan nilai-nilai spritual

#### b. Spiritual dan Religius

Spiritualitas memiliki kesamaan dengan religiusitas dalam arti membantu individu memahami berbagai hal atau persoalan dalam hidupnya. Tetapi kerangka yang dipakai untuk memahami persoalan tersebut bias jadi memiliki perbedaan. Dalam religiusitas, karena terdapat dasar-dasar teologi, pedoman, dan panduan-panduan dari agama maka telah terdapat kerangka atau rujukan untuk memahaminya. Sementara dalam spiritualitas tidak terdapat panduan-panduan tersebut, tetapi menjadi sebuah pencarian personal bagi setiap individu.<sup>18</sup>

Spiritual dan religius adalah sesuatu yang saling berkaitan, karena untuk mencapai tingkat spirirtual yang baik maka seseorang perlu untuk memiliki religiusitas yang baik. Tingkat spiritual dapat dicapai seseorang walaupun tidak memiliki religiusitas dalam dirinya, akan tetapi pencapaiannya ditingkat spiritual akan menjadi cacat, sama halnya dengan sebuah roti yang tidak mempunyai kemasan. Begitupun dalam agama Islam seseorang yang ingin mencapai pada tingkat ma'rifat, terlebih dahulu harus memperbaiki syariatnya, walaupun dalam konsep spiritual sesuatu yang tidak terbatas. Akan tetapi dalam ajaran agama islam mempelajari persoalan aqidah, syariah dan akhlak yang sama esensinya dengan Iman, Islam dan

---

<sup>18</sup> Yulmaida Amir, "Religiusitas dan Spiritualitas", *Jurnal Ilmiah Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, vol. 2, no. 2, h. 72.



Ihsan. Maka dari itu selaku manusia yang menganut agama Islam perlu untuk menyalurkan antara spiritual dan religius.

### c. Religius

Kata religi berasal dari bahasa latin. Menurut satu pendapat, demikian Harun Nasution Mengatakan, bahwa asal kata religi adalah *relegere* yang mengandung arti mengumpulkan dan membaca. Pengerian demikian itu juga sejalan dengan isi agama yang mengandung kumpulan cara-cara mengabdikan pada Tuhan yang terkumpul dalam kitab suci yang harus di baca. Menurut pendapat lain, kata itu berasal dari kata *religare* yang berarti mengikat. Ajaran-ajaran agama memang mempunyai sifat mengikat bagi manusia. Dalam agama selanjutnya terdapat pula dari ikatan roh manusia dengan Tuhan, dan agama lebih lanjut lagi memang mengikat manusia dengan Tuhan.

Beberapa definisi tersebut, akhirnya Harun Nasution menyimpulkan bahwa intisari yang terkandung dari istilah-istilah diatas ialah ikatan. Agama memang mengandung arti ikatan yang harus dipegang dan dipatuhi manusia. Ikatan ini mempunyai pengaruh besar sekali terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Ikatan itu berasal dari suatu kekuatan yang lebih tinggi dari manusia. Satu kekuatan ghoib yang tidak dapat dicapai oleh panca indra.<sup>19</sup>

Kata dasar dari religius adalah religi seperti yang dijelaskan sebelumnya yaitu sebagai bentuk dari kata benda yang berarti agama atau kepercayaan akan adanya suatu kekuatan kodrati di atas manusia. Sedangkan religius berasal dari kata *religious* yang berarti sifat religi yang melekat pada diri seseorang. Religius sebagai

---

<sup>19</sup>Lulu', Ahsin & Bahruddin. "Religi Dan Agama" [Http://Pandidikan.Blogspot.Co.Id/2011/03/Religi-Dan-Agama.Html](http://Pandidikan.Blogspot.Co.Id/2011/03/Religi-Dan-Agama.Html). (8 November 2016).

salah satu nilai karakter dideskripsikan oleh Suparlan sebagai sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianut, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain. Karakter religius ini sangat dibutuhkan oleh siswa dalam menghadapi perubahan zaman dan degradasi moral, dalam hal ini siswa diharapkan mampu memiliki dan berperilaku dengan ukuran baik dan buruk yang didasarkan pada ketentuan dan ketetapan agama.

#### 1). Macam-macam Nilai Religius.

##### a) Nilai Ibadah.

Kata ibadah merupakan kata dari bahasa arab, yaitu dari masdar ‘*abada*, yang berarti penyembahan. Sedangkan secara istilah berarti, khidmat kepada Tuhan, selalu taat mengerjakan apa yang diperintahkan dan menjauhi segala yang dilarang oleh Tuhan. Jadi, ibadah adalah ketaatan seseorang kepada Tuhan yang dibuktikan dalam kegiatan sehari-hari seperti shalat, zakat, puasa, serta ibadahlainnya.

##### b) Nilai Ruhul Jihad.

Ruhul jihad artinya jiwa yang mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang secara bersungguh-sungguh. Hal ini didasari oleh tujuan hidup manusia yaitu, *hablum min Allah*, *hablum min An-nas* dan *hablum min Al-alam*. Dengan adanya rasa untuk berjihad dalam hati maka segala aktivitas akan selalu didasari sikap berjuang, ikhlas, serta bersungguh-sungguh.

##### c) Nilai Akhlak dan Kedisiplinan.

Akhlak adalah keadaan jiwa manusia yang berbuat tanpa pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu yang diterapkan dalam perilaku sehari-hari. Berarti jika seseorang itu berakhlak baik, maka apa yang dilakukannya pun akan baik, sebaliknya jika seseorang itu berakhlak buruk, maka apa yang dilakukannya pun akan buruk.

Sedangkan kedisiplinan itu terimplementasikan dalam rutinitas sehari-hari, misalnya dalam suatu agama mempunyai amalan ibadah yang harus dilaksanakan oleh penganutnya, dan ibadah tersebut masing-masing sudah mempunyai jadwal, seperti ibadah sholat dalam Islam. Apabila seorang penganut melakukan ibadah sholat dengan tepat waktu, maka orang tersebut sudah menanamkan nilai kedisiplinan dalam dirinya.

d) Nilai Keteladanan.

Keteladanan merupakan hal yang sangat penting dalam pendidikan dan pembelajaran.

e) Nilai Amanah dan Ikhlas.

Secara etimologi amanah adalah dapat dipercaya. Sedangkan dalam konsep kepemimpinan amanah dapat juga disebut sebagai tanggung jawab. Jadi dalam diri setiap individu harus mempunyai nilai amanah, baik terhadap dirinya maupun orang lain, agar setiap individu maupun kelompok dapat saling mempercayai satu sama lain. Sedangkan kata ikhlas berasal dari kata *khasalah* yang berarti membersihkan dari kotoran. Secara umum ikhlas berarti hilangnya rasa pamrih atas segala yang diperbuat. Dengan kata lain ikhlas adalah berbuat tanpa mengharap imbalan, dan semata-mata hanya mengharap ridho Allah SWT.<sup>20</sup>

Secara garis besar amanah kepercayaan yang diletakkan oleh seseorang individu kepada pihak lain dalam memelihara atau menjaga akan sesuatu perkara yang tidak kira sama ada sifat nyata atau tidak nyata, manusia dijadikan oleh Allah secara sia-sia atau main bahkan mempunyai peranan dan amanah yang tertentu sifat amanah ini sbenarnya mengungkap pengertian sangat luas dan mendalam juga

---

<sup>20</sup>Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, h. 60-67.

membawa arti sikap jujur dan benar dalam urusan kehidupan kemudian sifat ikhlas atau terpuji menghiasi pribadi muslim yang bertaqwa kepada Allah dan keikhlasan jugalah menjadi asas penilaian di sisi Allah sama adanya amalan yang dilaksanakan oleh setiap manusia apakah betul-betul murni dari lubuk hati. Amanah dan ikhlas adalah salah satu hal yang tak dapat dipisahkan banyak orang merasa sudah melakukan amanah atau tanggung jawab tapi tidak dibarengi dengan keikhlasan sehingga apa yang terjadi mala timbul sifat ri'ah.

d. Bentuk-bentuk Religius.

Religiusitas seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupannya. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah) tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya kegiatan yang tampak oleh mata tetapi juga aktivitas yang tidak tampak atau terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi.<sup>21</sup>

Dimensi pengalaman atau akhlak menunjukkan pada seberapa muslim berperilaku yang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu-individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain.<sup>22</sup> Dari uraian diatas menunjukkan bahwa nilai religius atau keberagaman terbentuk dari tiga dimensi, yang pertama yaitu berupa akidah atau kepercayaan kepada Allah SWT, kemudian berupa syari'ah atau praktik agama dan yang terakhir akhlak seseorang sebagai wujud ketakwaan manusia kepada Tuhannya. Ketiga hal tersebut memang tidak bisa terpisahkan, karena saling melengkapi satu sama lain.<sup>23</sup>

<sup>21</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya), h. 293.

<sup>22</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, h. 298.

<sup>23</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, h. 107.

Dasarnya pembagian diatas sama karena dimensi keyakinan atau akidah dan syari'ah sama halnya dengan bentuk vertikal, sedangkan dimensi akhlak termasuk dalam bentuk yang bersifat horizontal.

### 1. Faktor Religiusitas

Kehidupan religiusitas seseorang tidak hanya dilihat dengan sikap yang tampak saja, melainkan dari yang tidak tampak seperti dalam hati seseorang. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat menghasilkan sikap keagamaan, seperti : pengaruh sosial, berbagai pengalaman, kebutuhan, dan proses pemikiran.<sup>24</sup> Hal ini tercantum jelas pada kitab suci al-quran Allah Swt berfirman dalamsurah Q.S Al - / 2:208

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ الشَّيْطٰنِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu".<sup>25</sup>

Surat Al Baqarah ayat 208 diatas menekankan tentang himbauan kepada umat islam untuk beragama secara penuh maksudnya disini adalah tidak setengah-setengah, seorang muslim yang beragama secara penuh, dalam kegiatan atau aktifitas kesehariannya ia menanamkan nilai-nilai ke islamian yang baik dalam ruang lingkup ibadah maupun bermuamalah.

<sup>24</sup>Thouless Robert H, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), h. 29.

<sup>25</sup> Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikmah Al-Quran Dan Terjemahan*: (Bandung: Diponegoro. 2008), h. 32

Menurut Siti Partini dalam Psikologi Sosial, menyatakan bahwa terbentuknya suatu sikap itu banyak dipengaruhi oleh rangsangan dari lingkungan sosial maupun kebudayaan, misalnya keluarga, norma, golongan, agama dan adat istiadat.<sup>26</sup>

Menurut Thouless menyebutkan beberapa faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan akan dibahas secara lebih rinci<sup>27</sup>, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial). Faktor sosial dalam agama terdiri dari berbagai pengaruh terhadap keyakinan dan perilaku keagamaan, dari pendidikan yang kita terima pada masa kanak-kanak, berbagai pendapat dan sikap orang-orang di sekitar kita, dan berbagai tradisi yang kita terima dari masa lampau.
- 2) Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan, terutama pengalaman-pengalaman mengenai:
  - a. Keindahan, keselarasan, dan kebaikan di dunia lain (faktor alami). Pada pengalaman ini yang dimaksud faktor alami adalah seseorang mampu menyadari bahwa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah karena Allah Swt, misalnya seseorang sedang mengagumi keindahan laut, hutan.
  - b. Konflik moral (faktor moral), pada pengalaman ini seseorang akan cenderung mengembangkan perasaan bersalahnya ketika dia berperilaku yang dianggap salah oleh pendidikan sosial yang diterimanya, misalnya ketika seseorang telah mencuri dia akan terus menyalahkan dirinya atas perbuatan mencurinya tersebut karena jelas bahwa mencuri adalah perbuatan yang dilarang.

---

<sup>26</sup>Siti Partini S, *Psikologi Sosial*. (Yogyakarta: Studing, 1980), h. 67.

<sup>27</sup>Thouless Robert H, *Pengantar Psikologi Agama*. (Jakarta: Rajawali Press, 2000), h. 29.

#### 4. Tinjauan Tentang Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.<sup>28</sup>

Kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>29</sup>

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>30</sup>

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.<sup>31</sup>

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai

---

<sup>28</sup>Ferry Novliadi, *Hubungan Antara Organisasi Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), h. 4.

<sup>29</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h. 1.

<sup>30</sup>Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 26.

<sup>31</sup>Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, h. 26.

suatumanifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>32</sup>

Hal ini tercantum jelas pada kitab suci al-quran Allah swt berfirman dalam Q.S At-/ 5: 105.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَيْكُمْ أَنفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَن ضَلَّ إِذَا أَهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya;

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"<sup>33</sup>

Surah At-Taubah Ayat 105 mengandung pesan mulia agar kita bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan bekerja yang halal untuk memenuhi keperluanhidup di dunia dan di akhirat serta sikap optimis. Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan sungguh-sungguh selain bekerja kita juga dituntut untuk beribadah kepada Allah Swt dengan khusyuk.

Teori Max Weber ini akan saling berkaitan dengan pembahasan selanjutnya yang membahas mengenai etos kerja menurut perspektif islam.

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak terkecuali masalah etos kerja. Ada beberapa faktor

<sup>32</sup>Toto Tasmara ,*Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), h. 27.

<sup>33</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahnya* .(Surabaya: Fajar Mulya, 2009), h. 239.



yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang, namun secara umum dapat diklarifikasikan menjadi dua macam yaitu faktor internal dan eksternal.

#### 1) Faktor internal

Yang dimaksud faktor internal adalah faktor yang berasal dari suasana batin atau semangat hidup (*inner life*). Faktor ini dapat menggerakkan atau membangkitkan seseorang dapat menjadi mesin pendorong yang amat dahsyat. Dan biasanya faktor ini berasal dari ajaran agama yang diyakininya.

Dalam realitasnya, salah satu faktor yang mendorong tergeraknya hati melakukan sesuatu adalah faktor agama (ideology). Jiwa ibarat gelas. Semua doktrin baik doktrin teologi atau lainnya merupakan isi gelas tersebut. Isi gelas sangat tergantung warna apa yang masuk dalam gelas demikian juga etos kerja seseorang atau kelompok masyarakat sangat ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwa. Jika isi doktrin melemahkan etos kerja, maka persentasi kerja yang dicapainya akan rendah, jika isi doktrin mendorong tumbunya etos kerja maka presentasi kerja yang dicapainya akan tinggi.

#### 2) Faktor eksternal

Maksud faktor eksternal adalah pengaruh yang datang dari luar diri manusia, yakni faktor lingkungan, baik lingkungan rumah tangga maupun lingkungan kerja, jelasnya masalah keluarga anak, istri, teman, tetangga dan masalah lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memberikan pengaruh baik atau buruk terhadap etos kerja seseorang.<sup>34</sup>

Penjelasan diatas mengajak kita untuk bersikap atau berfikir dalam menyikapi lingkungan yang kurang cocok dalam berdaptasi karena dapat mempengaruhi

---

<sup>34</sup> Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," Jsh Jurnal Social Humaniorah, Vol, 3 No. 1 (Juni 2010), H.57-60

perilaku atau etika seseorang dalam bertindak karena dipengaruhi oleh lingkungan yang kurang baik.

b. Etos Kerja Perspektif Islam

Islam memerintahkan semua manusia untuk bekerja sepanjang hidupnya. Islam membagi waktu menjadi dua, yaitu beribadah dan kerja mencari rezeki. Dalam arti sempit, kerja adalah pemanfaatan atas kepemilikan sumber daya manusia. Secara umum, kerja berarti bermanfaat sumber daya, bukan hanya pemilikan semata. Memiliki sumber daya, sumber alam misalnya, didorong untuk dapat memanfaatkannya dan hanya boleh mendapatkan kompensasi atas pemanfaatan tersebut. Islam melarang pemilik tanah memungut sewa atas tanah yang masih menganggur dan hanya membolehkan ketika tanah tersebut telah diolah.

Selanjutnya yang dimaksud dengan etos kerja dalam Islam adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup atau sikap hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan pribadi atau suatu kelompok masyarakat dan organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Etos kerja harus didasarkan pada niat beribadah karena Allah SWT dalam rangka mencari *ma'isyah dan fadilah Allah SWT* dengan sungguh-sungguh mencarinya. Karenanya, dalam konteks Islam, etos kerja akan meningkatkan produktivitas seseorang. Karena jika produktivitas dipercaya mempunyai kaitan erat dengan etos kerja, maka etos kerja dipandang terkait dengan nilai-nilai yang dianut oleh seorang yang beramannya kuat.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jsh Jurnal Social Humoniorah*, Vol 3 No. 1 (Juni 2010), h. 57-60

Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (khairu ummah). Secara metaforis, dapat dikatakan bahwa seorang muslim itu sangat kecanduan untuk beramal sholeh. Jiwanya gelisah apabila dirinya hampa tidak berbuat keshalehan. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat keshalehan tersebut.

Adapun beberapa ciri etos kerja muslim menurut Toto Tasmara, sebagai berikut :

- a. Mereka kecanduan terhadap waktu.
- b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas).
- c. Mereka kecanduan kejujuran.
- d. Mereka memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I'tiqad).
- e. Istiqomah, Kuat Pendirian.
- f. Mereka kecanduan disiplin.
- g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*Challenge*).
- h. Mereka memilih sikap percaya diri<sup>36</sup>

Sedangkan menurut Anoraga yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>37</sup> Anoraga juga

---

<sup>36</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, ( Jakarta : Gema Insani Press, 2002), h 27.

<sup>37</sup>Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29

memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

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

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah spirit, semangat dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan unggul, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

#### c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

##### a. Agama

Dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif untuk menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

##### b. Budaya

Sikap mental, tekad dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya juga disebut etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

d. Kondisi Lingkungan/ Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaatnya.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang dipengaruhi oleh motivasi seseorang.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 52.

h. Pengaruh Religiusitas Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja.

Tingkat kesadaran religius seseorang dapat menimbulkan dorongan yang kuat dan dapat menjadi motivator untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang terpenting dari dasar etos kerja adalah faktor religius atau agama. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.<sup>39</sup>

Spiritual berpengaruh terhadap etos kerja seseorang, dan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah keimanan. Sebagai makhluk ciptaan Tuhan, potensi untuk bersikap religius sudah ada pada setiap manusia sejak ia dilahirkan. Potensi yang dimaksud berupa dorongan untuk mengabdikan kepada Sang Pencipta. Semakin tinggi sikap spiritual seseorang, maka meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku yang ditentang oleh norma agama. Dengan keimanan yang begitu mendalam terhadap ajaran agamanya tersebut akan menimbulkan rasa percaya diri, optimis dan ketenangan.

Selain spiritual yang menjadi faktor seseorang bekerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam menjalankan etos kerja, dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

---

<sup>39</sup>Evi Aviyah, Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja", *Jurnal Pesona, Psikologi Indonesia Tahun 2014*, Vol. 3, No. 02, Hlm. 127.

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>40</sup> Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial.<sup>41</sup>

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya etos kerja akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan didapatkan oleh seorang karyawan. Kompensasi dipandang memberikan semangat untuk bekerja

Timbal balik karyawan berupa prestasi kerja terhadap perusahaan disebabkan karyawan memiliki kepuasan terhadap kompensasi. Semakin kompetitifnya kualitas dan kuantitas kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan etos kerja dari karyawan. Kompensasi yang baik dan peningkatan yang lebih besar akan membantu mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan. Seorang karyawan yang diberi imbalan atas etos kerja yang baik akan lebih terus bekerja dengan baik daripada orang yang tidak diberi imbalan semestinya.<sup>42</sup>

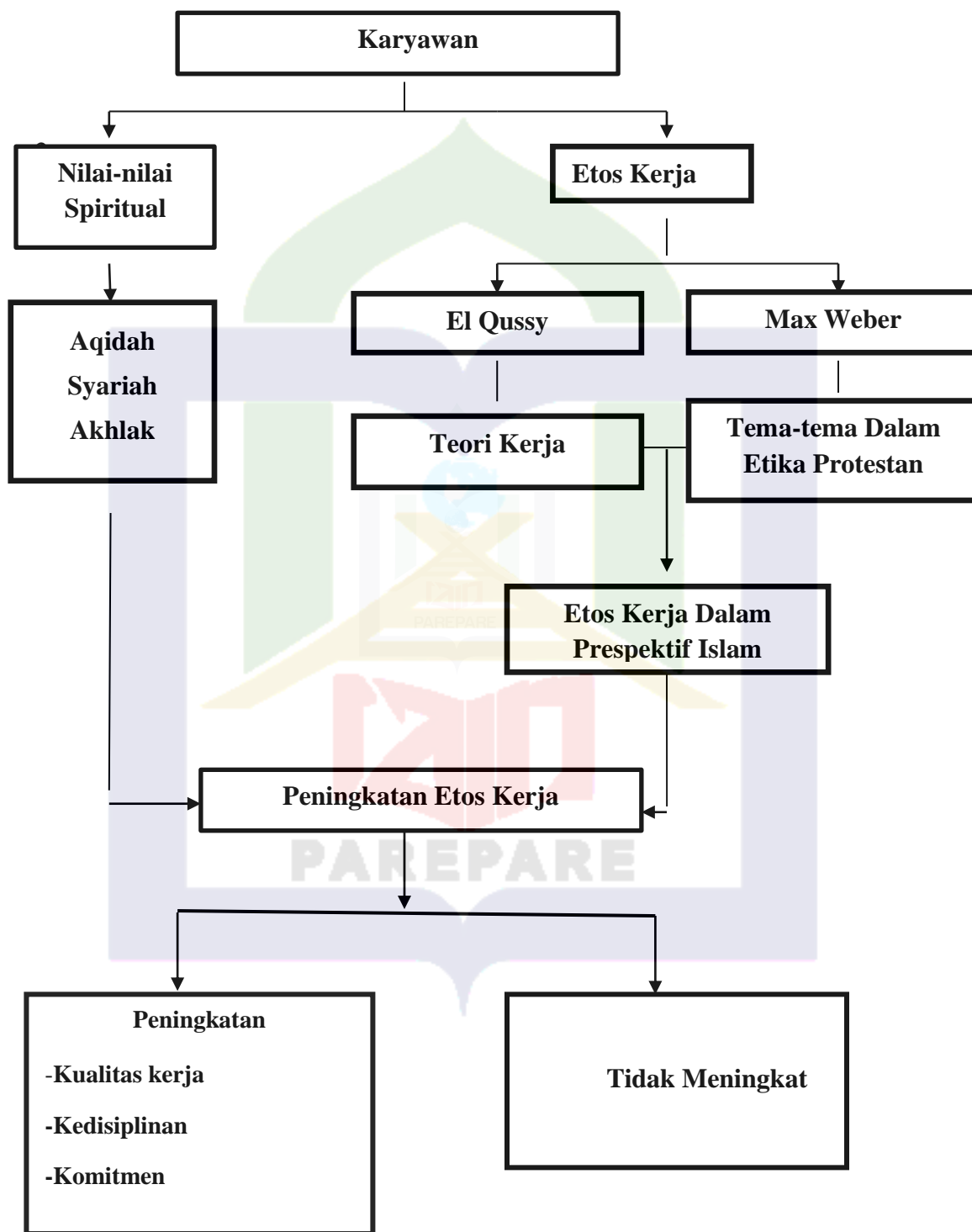
---

<sup>40</sup>Slamet Riyadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, (Vol.13, No. 1, Maret 2011), h. 40.

<sup>41</sup>Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, h. 208

<sup>42</sup>Siti Al Fajar Dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Upp Stim Ykpn, 2010), h. 180.

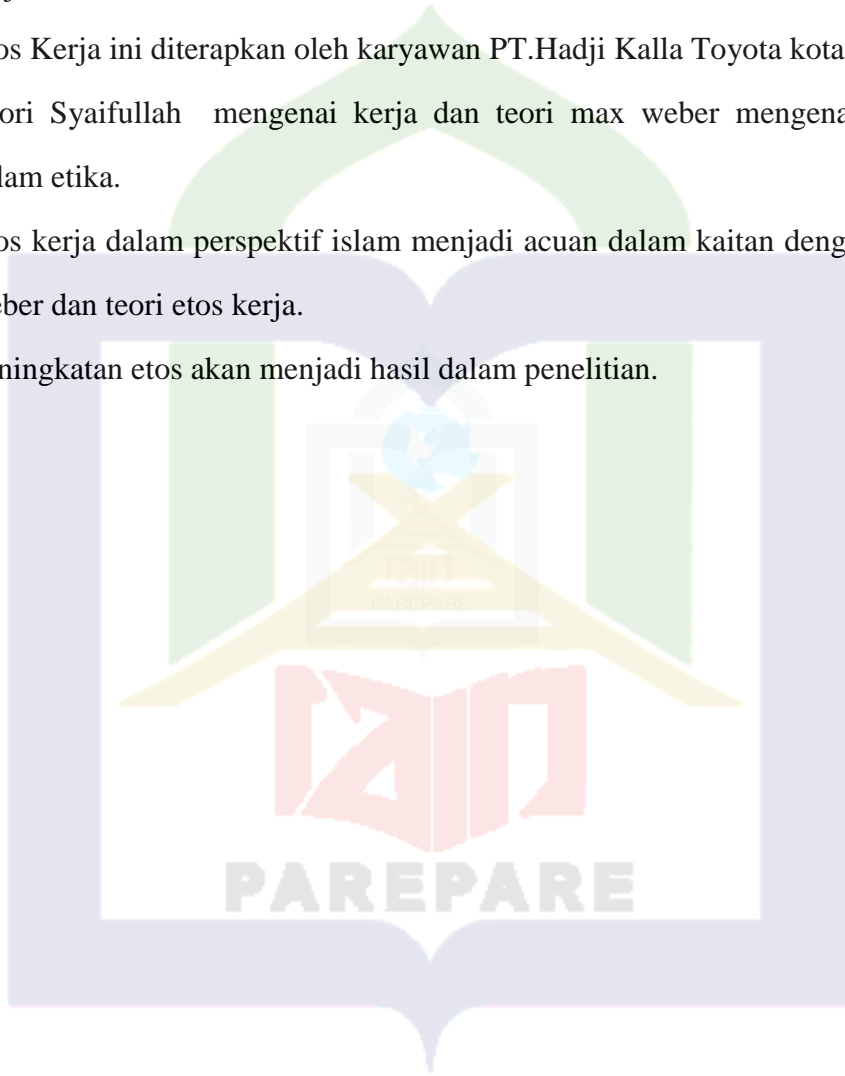
C. Bagan Kerangka Berfikir





Adapun penjelasan tentang bagan kerangka berfikir diatas sebagai berikut:

- a. Karyawan sebagai fokus penelitian.
- b. Nilai-Nilai Spiritual yang diterapkan karyawan dalam menjalankan praktek etos kerja.
- c. Etos Kerja ini diterapkan oleh karyawan PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare
- d. Teori Syaifullah mengenai kerja dan teori max weber mengenai tema-tema dalam etika.
- e. Etos kerja dalam perspektif islam menjadi acuan dalam kaitan dengan teori max weber dan teori etos kerja.
- f. Peningkatan etos akan menjadi hasil dalam penelitian.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka diuraikan sebagai berikut:

##### A. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini adalah lapangan yang mana penelitian ini menitik beratkan pada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan.<sup>43</sup> Penelitian lapangan adalah penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti, yaitu perilaku karyawan terhadap peningkatan etos kerja pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare. Dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

Analisis isi tidak dapat diperlukan pada semua penelitian social. Analisis isi dapat dipergunakan jika memiliki syarat berikut. *Pertama*, data yang tersedia sebagai besar terdiri dari bulan-bulan yang terdokumentasi (buku, surat kabar, pitarekaman, naskah). *Kedua*, ada keterangan pelengkap atau kerangka teori tertentu yang menerangkan tentang metode pendekatan terhadap data tersebut. *Ketiga*, penelitian memiliki kemampuan teknis untuk mengolah bahan-bahan/data-data yang dikumpulkannya, karena sebagai dokumentasi tersebut bersifat sangat khas/spesifik.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2002), H.135

<sup>44</sup>Firman Inhu, *Sang Pengembara*, [Http://Firmahaninhu.Blogspot .Com/2012/07/Contoh-Skripsi-Sederhana-Denagan-Metode.Html](http://Firmahaninhu.Blogspot .Com/2012/07/Contoh-Skripsi-Sederhana-Denagan-Metode.Html). ( 6 Februari 2013).

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### 1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini berada di PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare.

### 2. Waktu Penelitian.

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulan lamanya disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

## **C. Fokus Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis akan berfokus pada analisis peran kesadaran religiusitas terhadap peningkatan etoskerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare. Dimana studi ini membahas tentang kesadaran religiusitas dalam meningkatkan estos kerja karyawan.

## **D. Jenis dan Sumber Data yang Digunakan**

Sumber data adalah semua keterangan yang di peroleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen, baik dalam bentuk staktistik atau dalam lainnya guna keperluan penelitian tersebut.<sup>45</sup>

Adapun penelitian yang digunakan ada dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

### 1. Data Primer

Data primer melakukan jenis data yang di peroleh secara langsung dari pihak responden dan informasi melalui wawancara serta observasi secara lansung di lapangan.Responden adalah orang yang di kategorikan segbagai sampel dalam

---

<sup>45</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian* .(Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h .21.

penelitian yang merespon pertanyaan-pertanyaan penelitian.<sup>46</sup> Data primer ialah data yang dilakukan langsung dengan melakukan observasi dan wawancara pada kerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare..

## 2. Data Sekunder

Data primer yaitu data yang belum tersedia dan harus diperoleh dari sumber data aslinya.<sup>47</sup>

Yaitu data yang telah tersedia dimana penelitian hanya perlu mencari tempat untuk mendapatkannya. Pada penelitian ini,data sekunder yang digunakan adalah data yang diperoleh penelitian dari buku/literature, situs internet, dokume-dokumen atau laporan tentang profil perubahan dan prokram pelatian PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare.

- a) Keperpustakaan (buku-buku dan skripsi)
- b) Internet (buku-buku,artikel,skripsi,thesis online)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pegumpulan data adalah teknik yang diperlukan untuk mengumpulkan jenis-jenis data dalam penelitian.

### 1. Metode Observasi

pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena social dengan segala-segala psikis untuk kemudian dilakuakan pencatatan.<sup>48</sup>Penelitian ini lansung kelapangan guna memperoleh data yang di perlukan.

<sup>46</sup> Sugiyoto, *Statistic Untuk Peneliti.*, (Bandung: CV. Alfabet, 2002), h.34.

<sup>47</sup> Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama : 2002),h. 25.

<sup>48</sup>P.Joko Surabaya, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek.* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h . 63.

## 2. Wawancara

suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang diwawancarai dengan atau tanpa pedoman wawancara secara lisan untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang masalah yang dibahas. Wawancara dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu masyarakat serta pendirian-pendirian itu, merupakan suatu pembantu utama dari metode obserfasi.<sup>49</sup>

## 3. Dokumentasi

suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>50</sup> Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah ada atau tersedia dalam catatan dokumentasi fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara yang mendalam.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencandraan (*description*) dan penyusunan transkrip serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan di lapangan.<sup>51</sup> Analisis data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan

---

<sup>49</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*.(Jakarta, Raya Grafindo Persada: 2004),h.62

<sup>50</sup> Basrowi Dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet 1 Jakarta; Rineka Cipta: 2008), h.138

<sup>51</sup>Saufuddin Azwar, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2000), h. 40.

menggeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan. Adapun tehnik penelitian data dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data (*data reduction*).

Dalam tehnik reduksi data yang pertama kali dilakukan adalah memilih hal-hal pokok dan penting mengenai permasalahan dalam penelitian, kemudian membuang data yang dianggap tidak penting.

2. Penyajian Data (*data display*).

Data diarahkan agar terorganisasi dan tersusun dalam pola hubungan, uraian naratif, seperti hasil wawancara dan hasil bacaan. Data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan (data sekunder) maupun dari penelitian lapangan (data primer) akan dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan memaparkan etos kerja pedagang di pasar lakessi Parepare, khususnya mengenai implementasi nilai-nilai spiritual dalam peningkatan etos kerja pedagang di Pasar Lakessi Parepare.

3. Penarikan Kesimpulan (*conclusion*) atau verifikasi.

Pengumpulan data pada tahap awal (studi pustaka) menghasilkan kesimpulan sementara yang apabila dilakukan verifikasi (penemuan bukti-bukti atau fakta-fakta yang terjadi dilapangan) dapat menguatkan kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan yang baru. Kesimpulan-kesimpulan akan ditangani dengan longgar dan tetap terbuka, tetapi kesimpulan sudah disediakan, yang mulanya belum jelas, meningkat menjadi lebih rinci. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Keyakinan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare

Hadji kalla Toyota parepare salah satu perusahaan yang menjadi pusat utama di bidang otomotif dan pemasaran mobil, sebagian besar masyarakat kota parepare datang ke PT. Hadji Kalla Toyota untuk melakukan transaksi jual beli atau servis mobil, bahkan kalau kita melihat bukan hanya masyarakat di kota parepare, ada banyak konsumen yang berdatangan dari berbagai daerah. seperti kabupaten barru, sidrap dan pinrang. Toyota juga menjadi kebanggaan tersendiri bagi masyarakat kota parepare karena menjadi pusat perbelanjaan dan servis mobil.

Toyota parepare beroperasi mulai pagi sampai sore hari, dimana menyediakan segala macam merek mobil Toyota dan sukucadang. Bahkan kalau kita melihat karyawan PT. Hadji Kalla Toyota kota Parepare ternyata bukan hanya dari kota parepare, kebanyakan karyawan yang berasal dari kota Makassar, sidrap atau dari kabupaten lain ini membuktikan karyawan diseleksi berdasarkan kapasitas dan kualitas kerja mereka.

Setiap manusia memiliki sudut pandang yang tertentu, baik itu persoalan dunia lebih-lebih lagi persoalan akhirat. erat kaitannya dengan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota dalam rutinitasnya sebagai seorang karyawan yang setiap harinya selalu disibukkan dengan melayani konsumen dalam transaksi penjualan dan servis mobil, ada salah satu karyawan yang bernama beliau mengatakan antara dunia dan akhirat itu harus diseimbangkan karna aktivitas dan kinerja salah satu menifestasi untuk akhirat, dimuka bumi ini konsep hidup bukan hanya sholat zakat dan puasa ternyata masih ada tanggung jawab yang lebih berat yaitu menjadi khalifa dimuka bumi

selanjutnya kata beliau khalifa itu menjalankan tugas yang telah di amanahkan dengan baik.

Peryataan di atas membuktikan bahwa ibadah cakupannya luas, maka dari itu dalam transaksi penjualan dan otopotif karyawan tidak hanya sekedar melakukan aktivitas, tetapi ada beberapa hal yang menjadi persiapan sebelum karyawan melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Beberapa hal yang dipahami karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota sebelum melakukan penjualan dan otomotip.

#### 1. Kepercayaan orang terdahulu ( Nenek Moyang ) dalam Pekerjaan

Untuk memulai sesuatu pekerjaan karyawan tidak melakukan pekerjaan begitu saja. Selain keahlian dalam bekerja modal terbesar untuk melakukan suatu pekerjaan, yaitu pengetahuan dan skil juga menjadi modal yang sangat penting, karna seseorang melakukan pekerjaan tentu mempelajarinya terlebih dahulu sebelum menekuni suatu pekerjaan. sesuatu yang sangat sulit untuk didapatkan dan sangat mudah untuk dihancurkan adalah kepercayaan, jika anda menjadi seorang karyawan yang di percaya di sebuah perusahaan, jangan pernah menghinati kepercayaan yang telah diberikan karena itu akan berdampak pada kehancuran karya anda. banyak hal yang membuat kepercayaan yang telah diberikan perusahaan terhadap anda menjadi runtuh karena anda telah menghinati kepercayaan yang telah diberikan seperti kebutuhan mendesak dapat membuat seseorang melakukan hal yang tidak wajar, misalnya anda dipercaya untuk menjabat sebagai bagian keuangan dan anda mengalami kebuntuan yang mendesak sedangkan keuangan pribadi anda sedang buruk. hal ini berpotensi membuat anda mengambil hak yang bukan milik anda.

Kepercayaan dan pekerjaan adalah hal yang paling dibutuhkan dalam melakukan aktivitas contoh kecil dalam perusahaan. seperti halnya karyawan di



PT.Hadji Kalla Toyota Parepare dalam penjualan dan otomotif. sebagian dari karyawan mereka memahami bahwa ajaran orang terdahulu (nenek moyang) dalam penjualan dan otomotif berpengaruh pada tingkat etos kerja dan keberhasilan.

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yang bernama Muh.Fachriyadi Hustira selaku karyawan yang membidangi Part Counter. penjelasannya sebagai berikut:

“Part counter memang pekerjaan yang menyibukkan karena harus *standby* di tempat mulai dari masuk kantor sampai pulang kantor, tapi jangan sampai kesibukan dalam bekerja membuat lupa bahkan meninggalkan kewajiban, sesibuk apapun dalam bekerja jangan pernah meninggalkan shalat fardhu dan tetap berusaha mengingat Allah swt (berzikir). selain hal tersebut saya yakini sebelum memulai pekerjaan, perlu untuk melaksanakan kewajiban sebagai ummat islam. saya juga yakini kepercayaan orang terdahulu (nenek moyang) yang meyakini ada hari yang baik untuk memulai penjualan dan pekerjaan kepercayaan itu turun temurun dari keluarga sampai saya sendiri yang menerapkannya. bahkan terkadang saya berpuasa pada hari senin dan kamis salah satu bentuk untuk meningkatkan taraf kinerja saya”.<sup>52</sup>

Berdasarkan penjelasan Muh.Fachriyadi Hustira memberikan pengetahuan, bahwa kepercayaan orang terdahulu (nenek moyang) dalam hal penjualan dan bekerja sangat memperhatikan nilai-nilai yang telah diwariskan nenek moyang dalam melakukan aktivitas, saya meyakini kepercayaan bahwa ada hari-hari tertentu yang membuat etos kerja saya lebih baik karena hari tersebut saya lakoni untuk melakukan hal-hal yang positif yaitu berpuasa dan bahkan saya bersedekah pada hari tersebut.

Penjelasan sebagian karyawan PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare untuk memulai pekerjaan masih mendarah daging nilai-nilai kepercayaan nenek moyang terdahulu. Islam tidak mengeklusifkan waktu yang baik dan tidak baik, semua waktu

---

<sup>52</sup>Hasil wawancara dengan Muh. Fachriyadi Hustira, selaku karyawan PT. Hadji Kalla Toyota kota Parepare, 19 november 2019

adalah baik. dalam kitab suci Al-Qur'an banyak menjelaskan tentang waktu. hubungan waktu dan kehidupan di dunia tidak dapat dipisahkan, waktu yang diberikan Allah swt di dunia menjadi hal yang sangat penting dalam segala aktivitas. karena dalam setiap aktivitas atau pekerjaan erat kaitannya dengan waktu. Al-Qur'an eksplisit dalam menjelaskan persoalan waktu seperti dalam satu ayat. Allah berfirman Q.S At-Taubah/ 9 : 36.

إِنَّ عِدَّةَ الشُّهُورِ عِنْدَ اللَّهِ اثْنَا عَشَرَ شَهْرًا فِي كِتَابِ اللَّهِ يَوْمَ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ مِنْهَا أَرْبَعَةٌ حُرْمٌ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ فَلَا تَظْلِمُوا فِيهِنَّ أَنْفُسَكُمْ وَقَتِلُوا الْمُشْرِكِينَ كَافَّةً كَمَا يُقْتَلُونَكُمْ كَافَّةً وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ ٣٦

Terjemahnya:

Sesungguhnya bilangan bulan pada sisi Allah adalah dua belas bulan, dalam ketetapan Allah di waktu Dia menciptakan langit dan bumi, di antaranya empat bulan haram. Itulah (ketetapan) agama yang lurus, Maka janganlah kamu Menganiaya diri kamu dalam bulan yang empat itu, dan perangilah kaum musyrikin itu semuanya sebagaimana merekapun memerangi kamu semuanya, dan ketahuilah bahwasanya Allah beserta orang-orang yang bertakwa.<sup>53</sup>

Allah swt menciptakan seluruh alam semesta dalam keadaan baik dan sempurna maka dari itu dasar penciptaan langit dan bumi tidak ada sesuatu yang tidak baik karena Allah swt telah mendesain sedemikian rupa antara langit, bumi dan seisinya. hanya saja terkadang manusia yang menjadikan suatu hal yang baik menjadi kurang baik, berbuat melampaui batas dan mengerjakan hal yang dilarang oleh Allah swt yang berdampak pada kehancuran alam semesta, realita dan fakta yang terjadi di alam semesta ini menebang pohon sembarangan atas dasar nafsu sehingga berdampak pada kerusakan alam.

Karyawan yang sebagian besar masih mempercayai keyakinan orang terdahulu (nenek moyang) terkait adanya waktu atau hari-hari yang baik untuk

<sup>53</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-karim dan Terjemahannya*, h. 192

meningkatkan etos kerja bukan sesuatu hal yang dilarang dalam agama, karena dari hasil wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, bahwa untuk menentukan hari yang baik dalam memulai penjualan erat kaitannya dengan proses peningkatan kinerja yang diterapkan oleh Rasulullah saw.

karyawan yang memiliki keyakinan seperti penjelasan di atas,terkadang waktu waktu tertentu akan meningkatkan etos kerja dan kedisiplinan karena banyaknya hal-hal yang positif yang dilakoni pada waktu tersebut entah itu berpuasa atau kebaikan-kebaikan tertentu, karena penentuan sebuah hari adalah sesuatu yang baik seperti waktu penciptaan alam semesta.meski di satu sisi juga banyak dalil yang menjelaskan tentang waktu beribadah yang telah ditentukan waktunya masing-masing.

## 2. Shalat Dhuha dan Berpuasa

Beberapa hari penelitan melakukan pengamatan atau wawancara terhadap karyawan yang ada di PT.Hadji Kalla Toyota, tempatnya di mushollah dalam kompleks perusahaan Hadji Kalla Parepare. lokasi Musholla sangatlah strategis, karena berada di tengah-tengah perusahaan. Mushollah menjadi pusat karyawan melaksanakan ibadah. setelah waktu shalat fardhu masuk, seperti shalat dhuhur,ashar maka sebagian dari karyawan menuju ke mushollah untuk melaksanakan shalat berjamaah ada juga sebagian karyawan yang kembali kerumah untuk melaksanakan shalat dan ada juga sebagian karyawan melaksanakan shalat di ruangan kerja, dalam perusahaan tersebut semua karyawan yang beragama islam dianjurkan untuk melaksanakan shalat pada tepat waktu sehingga tiba waktu shalat semua karyawan berhenti sejenak beraktifitas untuk pergi melaksanakan shalat.

Bagi karyawan yang meninggalkan perusahaan,barulah kembali keperusahaan untuk melakukan pekerjaan setelah selesai melaksanakan shalat dan istirahat.

fenomena seperti di atas akan terlihat di PT. Hadji Kalla Toyota Parepare ketika waktu shalat masuk, selain dari itu banyak karyawan waktu istirahat digunakan untuk membaca Al-qur'an.

Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Parepare selain melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagian karyawan juga punya rutinitas melaksanakan shalat dhuha. beberapa hari penelitian berangkat pagi hari ke Toyota tempatnya di Mushollah perusahaan Toyota untuk mengamati aktivitas karyawan dipagi hari.

Rentang waktu antara pukul 08.00 WITA sampai pada pukul 10.00 WITA, akan terlihat sebgaiian karyawan yang bergantian datang ke Mushollah untuk melaksanakan shalat dhuha. pelaksanaan shalat dhuha memang tidak dilakukan secara berjamaah, karena ada sebagian karyawan yang melaksanakan shalat dhuha diawal waktu dhuha atau saling bergantian,ada juga yang melaksanakan shalat dhuha diakhir waktu dhuha dan sebgaiian dari karyawan melaksanakan shalat dhuha di tempat kerja masing-masing.

Sebgaiian besar karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Parepare meyakini bahwa sahalat dhuha yang rutin dilaksanakan akan mendatangkan rezeki sekaligus berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan karyawan, yaitu Ibu Andi Kikiasti yang menjelaskan:

“Setiap hari pukul 07.30 WITA, saya mulai masuk kantor dalam perusahaan sebelum melakukan pekerjaan yang biasanya saya mempersiapkan perlengkapan yang mesti saya gunakan dalam melaksanakan pekerjaan nantinya.akan tetapi ketika waktu shalat dhuha tiba, saya mendahulukan melaksanakan shalat dhuha, sekalian karyawan lain saya ajak untuk melaksanakan shalat dhuha setelah melaksanakan shalat dhuha saya kembali melakukan aktivitas seperti biasanya. tapi terkadang biasanya juga ada hari hari tertentu saya berpuasa.”

Penjelasan Ibu Andi Kikiasti yang memberikan pemahaman kepada kita, sesibuk apapun beliau dalam bekerja atau menjalankan aktivitasnya tetapi tidak pernah meninggalkan

kewajibannya. Kesibukannya dalam bekerja lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT karena merasa bahwa semakin dekat seseorang kepada penciptanya maka jalan kebahagiaan akan semakin dekat, shalat dhuha dan puasa merupakan shalat dan puasa sunnah yang mengandung banyak sekali keistimewaan, maka tidak heran apabila karyawan rutin melaksanakan shalat dhuha atau puasa sunnah setiap hari Kamis dan Senin akan berdampak terhadap kinerja. Selain berpengaruh terhadap kinerja juga berdampak positif ketenangan hidup, serta memohon maghfirah (ampunan Allah SWT).

Sebab didalam shalat dhuha terkandung doa berupa permohonan dibukakan pintu rezki di langit dan bumi. rezeki tidak selalu diartikan sebagai hal yang dapat dihitung seperti harta atau materi, kesehatan jasmani dan rohani terkadang dikalangan kita memaknai bahwa rezeki itu hanya sekedar materi atau uang padahal salah nikmat terbesar yaitu kesehatan tanpa kesehatan sulit bagi kita untuk melakukan aktivitas, pengetahuan yang bermanfaat dan mengajarkan amal shaleh itu semua adalah nikmat yang diberikan Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Talaq/ 65: 11.

رَسُوْلًا يَتْلُوْا عَلَيْكُمْ اٰيٰتِ اللّٰهِ مُبَيِّنٰتٍ لِّيُخْرِجَ الْاٰذِيْنَ ءَاْمَنُوْا وَعَمِلُوْا الصّٰلِحٰتِ مِنَ الظُّلُمٰتِ اِلَى النُّوْرِ  
وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللّٰهِ وَيَعْمَلْ صٰلِحًا يُدْخِلْهُ جَنّٰتٍ تَجْرِيْ مِنْ تَحْتِهَا الْاَنْهٰرُ خٰلِدِيْنَ فِيْهَا اَبَدًا قَدْ اَحْسَنَ اللّٰهُ  
لَهُ رِزْقًا ﴿١١﴾

Terjemahnya:

(Dan mengutus) seorang Rasul yang membacakan kepadamu ayat-ayat Allah yang menerangkan (bermacam-macam hukum) supaya Dia mengeluarkan orang-orang yang beriman dan beramal saleh dari kegelapan kepada cahaya. dan Barangsiapa beriman kepada Allah dan mengerjakan amal yang saleh niscaya Allah akan memasukkannya ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya Allah memberikan rezki yang baik kepadanya.<sup>54</sup>

<sup>54</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahannya*, h. 559

Shalat dhuha juga sebagai sarana untuk menentramkan hati dan jiwa, karena pada waktu itu seorang hamba merasakan kedekatan hamba dengan Allah swt. sikap berdiri atau melaksanakan shalat dhuha dihadapan Allah Swt dengan keadaan khusuk, berserah diri dan mengosongkan dari kehidupan dan permasalahan hidup dapat menimbulkan perasaan tenang, damai dalam jiwa manusia serta dapat mengatasi rasa gelisah yang timbul akan tekanan jiwa dan masalah kehidupan itu semua akan berefek kekinerja ata tanggung jawab. Allah swt berfirman dalam Q.S Ar-Ra'ad/ 13:28.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ٢٨

Terjemahnya:

(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.<sup>55</sup>

Shalat yang mempunyai kaitan langsung antara manusia dengan khaliqnya dapat menyambung hubungan baik secara vertikal, sehingga dapat melahirkan ciri-ciri spiritual yang tinggi dan menumbuhkembangkan kebahagiaan, kepribadian dan kesehatan mental.

Seseorang yang rutin mengerjakan shalat dhuha dan berpuasa akan merasakan kebahagiaan dan ketenangan menjalani segala urusannya, hal ini sangat jelas dalam doa shalat dhuha yang artinya:

”Ya Allah sesungguhnya waktu dhuha adalah waktu dhuhaMu, keagungan adalah keagunganMu, keindahan adalah keindahanMu, kekuatan adalah kekuatanmu, penjagaan adalah penjagaanMu, Ya Allah apabila rezekiku berada diatas langit turunkanlah, apabila berada didalam bumi maka keluarkanlah, apabila sukar

<sup>55</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahannya*, h.252

mudahkanlah, apabila haram sucikanlah, apabila jauh dekatkanlah dengan kebenaran dhuhaMu, keagunganMu, keindahanMu dan kekuatanMu, berikanlah kepadaku apa yang engkau berikan kepada hamba-hambaMu yang shalih”.

Makna dalam doa shalat dhuha sangat mendalam bagi kehidupan manusia di dunia dan akhiratnya, dalam doa tersebut tidak hanya berisi hajat dunia saja, akan tetapi juga hajat untuk kebaikan akhirat. makna yang terkandung didalamnya meliputi kehajatan hidup manusia di dunia dan mengantarkan manusia menjadi seorang hamba yang belajar untuk taat kepada Allah swt. selain daripada itu juga belajar untuk meningkatkan kinerja atas perilaku yang tertanam dan punya makna dalam shalat dhuha tersebut terkait peningkatan etos kerja, dalam shalat dhuha mengandung tiga makna yang sangat istimewa, pujian kepada Allah swt, yang kedua dimudahkan dalam urusan rezeki dan meminta dikabulkannya doanya serta ridhonya Allah swt dalam segala aktivitas yang dijalani seperti para shalihin.

Disisi lain, disela-sela kesibukan para karyawan dalam bekerja dan penjualan akan terlihat sebagian dari karyawan yang rutin berpuasa pada waktu-waktu tertentu selain berpuasa karyawan biasa juga melakukan hal-hal yang sifatnya punya efek positif misalnya baca buku disela-sela tidak adanya konsumen, untuk mengagret pengetahuan dibidangnya masing-masing, hal ini memang jarang diperhatikan saat berada di perusahaan, sebagian karyawan mengungkapkan bahwa dengan berpuasa dan membaca buku perasaan akan lebih tenang, bukan hanya urusan dalam bekerja memang seseorang yang rutin berpuasa dihari-hari tertentu dalam tiap minggunya akan merasakan hadirnya kebahagiaan dalam dirinya. Al-Qur'an adalah sebaik baik ucapan azza wajalla, dalam Al-Qur'an Allah swt berfirman dalam Q.S Maryam/19 : 26.

فَكُلِّي وَأَشْرَبِي وَقَرِّي عَيْنًا فَإِمَّا تَرِينِ مِنَ الْبَشَرِ أَحَدًا فَقُولِي إِنِّي نَذَرْتُ لِلرَّحْمَنِ صَوْمًا فَلَنْ أُكَلِّمَ  
الْيَوْمَ إِنْسِيًّا ٢٦

Terjemahnya:

Maka makan, minum dan bersenang hatilah kamu. jika kamu melihat seorang manusia, Maka Katakanlah: "Sesungguhnya aku telah bernazar berpuasa untuk Tuhan yang Maha pemurah, Maka aku tidak akan berbicara dengan seorang manusiapun pada hari ini".<sup>56</sup>

Pemaknaan ayat diatas menjelaskan atau memberikan gambaran kepada kita bahwa ketika kita dalam keadaan berpuasa hati akan merasakan sejuk dan salah satu langkaj awal ketika kita berpuasa terasa seluruh aktivitas akan merasakan nyaman untuk melakukannya.

### 3. Hal Yang Perlu Diperhatikan Seorang Karyawan

Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten itu akan berdampak terkait tentang kinerja kita kedepan, demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau dimana mereka bekerja akan memperhatikan sebagai suatu organisasi dengan iklim yang sehat dan kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan, disiplin kerja suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan spiritual dan instansi atau perusahaan. selain dari itu tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya merupakan cerminan dari sikap etos kerja kalau kita kaitkan besar kaitannya dengan tanggung jawab kita sebelum kita diutus dipermukaan bumi ini yaitu menjadi seorang yang amanah (khalifah), hal ini mendorong gairah kerja, semangat bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan serta masyarakat atau konsumen pada umumnya. melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan kinerja karena akan menjadi beban moral atas amanah-amanah yang telah diberikan.

<sup>56</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-karim dan Terjemahannya*, h.563



Karyawan juga selain disiplin dan bertanggung jawab perilaku jujur juga hal yang paling dibutuhkan dalam perusahaan selalu berkata benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realitas yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya karena melihat kondisi hari ini begitu marak orang atau karyawan yang tidak berkata jujur mungkin disebabkan oleh faktor materi, ataukah takut atas kesalahannya sendiri.

Bekerja hendaklah bisa selalu mempunyai komitmen pada ajaran agama yaitu agama islam untuk memperkuat aqidah dan spiritual kemampuan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianut adalah salah satu bentuk ketaatan yang tinggi terhadap ajaran agamanya dapat mendorong seseorang bersikap disiplin. hal yang menunjukkan patuh dalam ajaran agama adalah beribadah atau meningkatkan etos kerja atas amanah yang telah diberikan dalam suatu perusahaan, ibadah adalah mencakup pemujaan kultur serta hal-hal yang menunjukkan komitmen seseorang dalam meningkatkan kemampuan atau kedisiplinan dalam bekerja.

#### **B. Implementasi nilai-nilai spiritual terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Kota Parepare.**

Segala bentuk pekerjaan di dunia memang ada dua hal yang dapat diakibatkan, sesuatu yang akan berdampak positif dan sesuatu yang berdampak negative. maka dari itu pekerjaan apapun yang dijalani selalu diawali dengan niat yang baik, semangat serta bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berdoa serta mengharap dengan sepenuh harapan ridho Allah swt.

Spiritualitas berkaitan erat dengan dimensi lain dan dapat dicapai jika terjadi keseimbangan dengan dimensi lain (fisiologis, psikologis dan sosiologis). Spiritual sangat berpengaruh terhadap etos kerja yang dimiliki oleh individu atau karyawan. Semakin tinggi tingkat spiritualitas karyawan, maka etos kerja yang dimiliki karyawan

tersebut juga kan semakin meningkat. Sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja terhadap perusahaan yang terjadi disetiap perusahaan atau tantangan perusahaan. Spritual merupakan dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan dengan kompetensi etos kerja (karyawan) yaitu kompetensi dalam memberikan kenyamanan terhadap konsumen atau orang lain dengan kompetensi spritual dapat membangun etos kerja karyawan yang produktif beriman, kontributif, kreatif dan inovatif. Dengan demikian bila spritual telah tertancap didalam lubuk hati yang paling dalam maka setiap pekerjaan yang kita lakukan merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut bahkan kalau kita rasakan seakan-akan pekerjaan tersebut lebih nyaman untuk kita kerjakan.

Pada umumnya semua pekerjaan yang amanahkan oleh Allah swt merupakan pekerjaan yang mulia. nilai kemuliaan pada suatu pekerjaan akan hilang apabila tidak ada rasa syukur terhadap pekerjaan yang digeluti, bekerja hanya semata menghasilkan materi berupa uang yang hanya digunakan untuk berfoya-foya dan kesenangan dunia semata. segala pekerjaan yang selalu disandarkan kepada Allah swt akan membuat pekerjaan itu menjadi mulia selain dari itu pekerjaan yang kita lakukan terasa nyaman karena didasari dengan niat yang baik dan disandarkan kepada Allah swt.

Pekerjaan sebagai seorang karyawan memang termasuk pekerjaan yang mulia, tapi dapat pula menjadi malapetaka dan bencana untuk seorang karyawan, hal yang seperti ini apabila seorang karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dianjurkan syariat islam, bahkan keluar dari garis besar agama islam itu sendiri. seperti berlebihan dalam menetapkan harga kepada konsumen. hal seperti ini masih biasa terjadi dalam suatu perusahaan hingga mengakibatkan kerugian dari kedua bela pihak baik itu perusahaan karyawan maupun konsumen. penjualan termasuk salah satu pekerjaan yang mulia karena telah dipraktekkan oleh zaman

Rasulullah saw dan telah dicontohkan seperti apa proses penjualan yang baik dan tidak melanggar syariat islam, tapi kalau kita melihat realita dan fakta di beberapa perusahaan tertentu yang hamper mayoritas orang beragama islam didalamnya bekerja bahkan perusahaan tersebut berlabel islam terkadang kontradiktif dengan perilaku dan penjualan dalam perusahaan tersebut karena yang dikedepankan adalah keuntungan tanpa memikirkan pihak-pihak tertentu atau konsumen yang dirugikan.

Perjalanan seorang karyawan dalam melakoni pekerjaan bukanlah sesuatu hal yang mudah begitu banyak hambatan dan rintangan terkadang kita diperhadapkan hal-hal yang sifatnya materi yang akan mengakibatkan lunturnya nilai-nilai spiritual kita bahkan akan berpengaruh pada kinerja sehingga dapat merugikan suatu perusahaan. jika konsumen yang datang ke perusahaan untuk melakukan transaksi dan perhatikanlah tingkah laku karyawan, hasilnya hanya melihat aktivitas karyawan yang hanya duduk dan menunggu konsumen, serta ada konsumen barulah akan melakukan pekerjaannya melayani konsumen dan merayunya hingga konsumen memiliki keinginan untuk memilih dari salah satu mobil yang ada, hal seperti ini telah menjadi pandangan yang tidak asing lagi di perusahaan-perusahaan, akan tetapi pandangan seperti ini hanyalah kulit dari seorang karyawan. banyak juga yang menganggap bahwa puncak keberhasilan seorang karyawan dan perusahaan adalah memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. hal yang wajar ketika perusahaan mempunyai pandangan terhadap seperti penjelasan diatas.

#### 1. Berusaha Menghadirkan Allah swt dalam Bekerja

Pekerjaan seorang karyawan adalah pekerjaan yang begitu mulia karena dalam perusahaan seseorang harus bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan bekerja keras serta mengharap ridha Allah swt. karena orang yang senantiasa bekerja keras

dan menghadirkan Allah swt dalam setiap pekerjaan akan merasakan nyaman dalam bekerja. seperti penjelasan dari salah satu karyawan yang bernama Emil, bekerja di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare di bidang Teknisi GR penjelasannya sebagai berikut.

“segala sesuatu yang kita kerjakan di dunia adalah kehendak Allah SWT. persoalan rezeki itu sudah diatur, tinggal kita yang berusaha, bekerja dan berdoa. hari ini bisa jadi tidak ada mobil yang dapat diservis bisa jadi besok ada itu tergantung rezeki.”<sup>57</sup>

Mendengar penjelasan dari Pak Emil, memberikan pemahaman bahwa segala pekerjaan yang dilakoni di dunia ini adalah rezeki dari Allah swt dan mengharap ridhanya. pendapat yang dimukakan oleh pak Emil merupakan pengetahuan bahkan ilmu yang sangat bermanfaat bagi seluruh ummat manusia khususnya bagi karyawan PT.Hadji Kalla, pada dasarnya seorang karyawan yang belajar untuk selalu mengharap ridha Allah swt dalam menjalankan pekerjaan sebagai seorang teknisi GR, pada hakikatnya telah mendapatkan kesuksesan dalam perusahaan. tugas manusia sebagai khalifah dimuka bumi, bukan hanya keberhasilan dan kebahagiaan diri pribadinya yang perlu diperhatikan. sebagai seorang khalifah perlu untuk memperhatikan orang lain, contohnya seseorang yang telah berkeluarga, kewajibannya adalah member nafkah keluarganya atau melihat masyarakat yang sangat membutuhkan uluran tangan untuk kelangsungan hidupnya. untuk menafkahi keluarga bukan pekerjaan yang muda erat kaitannya dengan seorang karyawan, harus berusaha untuk memperoleh hasil yang memuaskan untuk meningkatkan kualitas kerja sekaligus meningkatkan materi dari perusahaan, tetapi tidak hanya semata

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Emil, selaku karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare, pada tanggal 17 November 2019.

karena materi, hal yang penting adalah keikhlasan sekaligus ridha Allah swt seperti argument yang dikemukakan oleh bapak Emil.

Seorang karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan ketika hanya doa yang selalu dipanjatkan. berdoa memang menjadi senjata yang paling ampuh dari segala urusan yang ada di dunia, tapi tanpa berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan membuat hasil yang sia-sia. sangat perlu dalam suatu pekerjaan untuk tekun menjalaninya, karena tanpa usaha dan kerja keras tidak akan mendatangkan hasil yang memuaskan. kerja keras merupakan modal untuk keberhasilan seorang karyawan dan perusahaan. hasil yang maksimal akan diperoleh setelah seseorang tekun dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja kan dirasakan bagi siapa saja yang bekerja keras.

Berarti segala pekerjaan memang harus dibutuhkan yang namanya kerja keras, selain kerja keras hal yang perlu diperhatikan seorang karyawan juga adalah gairah untuk bekerja dalam diri akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap karyawan dan perusahaan, khususnya pekerjaan seorang teknisi GR dan seluruh karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota. bagi seorang karyawan dalam setiap aktivitasnya perlu untuk selalu menghadirkan Allah swt dalam setiap bekerja, dengan mengajari diri untuk selalu menghadirkan Allah swt saat bekerja akan mengakibatkan dampak positif, juga menjadi keuntungan untuk diri sendiri dan orang lain. kesadaran diri sangat dibutuhkan karena tidak hanya kesadaran diri dalam bekerja akan mendatangkan dampak yang baik.

Meningkatnya keinginan untuk bekerja dan semangat akan hadir memang susah untuk difahami karena kurangnya kesadaran diri, kesombongan diri dan hanya mengandalkan kekuatan diri sendiri menjadi penyakit dalam bekerja. ini hal yang

mengakibatkan kehancuran dalam bekerja maka dari itu perlu untuk selalu berusaha menyandarkan diri sendiri kepadanya yang selalu lupa akan kehadirannya secara tidak langsung hadirnya dirinya akan meningkatkan semangat aktivitas khususnya dalam bekerja.

Segala pekerjaan yang dilakukan, khususnya seorang karyawan memang tidak dapat terlepas dari tingkat kereligiuitasannya hingga sampai pada tingkat spiritual.meningkatnya semangat untuk bekerja keras dalam perusahaan erat kaitannya juga dengan sifat istiqomah seseorang dalam menjalani pekerjaan.

BapakAsdar Enriawan menerangkan.penjelasan nya berikut :

“ Saya biasanya berangkat ke kantor pada pukul 07.00 WITA. Saya akan memulai pekerjaan pada pukul 08.00 wita yang telah menjadi ketetapan perusahaan, karena rutinitas saya disetiap pagi di perusahaan menjadi Accounting, saya biasanya berdzikir selama kurang lebih setengah jam dengan tenang, walaupun sebenarnya setiap waktu kita dianjurkan untuk selalu mengingat Allah SWT, tapi dalam hal ini saya mengkhususkannya sebelum memulai pekerjaan, setelah selesai berdzikir barulah saya bekerja kembali lagi hal seperti ini rutin saya lakukan dalam setiap harinya. saya merasa, ketika selalu menjalankan perintah Allah SWT dan selalu berusaha untuk mengingatnya (dzikir) akan mempengaruhi semangat dalam bekerja, dan dalam perusahaan perasaan akan tenang meskipun tidak ada konsumen atau keuntungan yang didapatkan dalam perusahaan. saya selalu mensyukuri resiko yang diberikan oleh Allah swt.”<sup>58</sup>

Dari penjelasan diatas memberikan gambaran bahwa dalam melakukan segala pekerjaan khususnya sebagai seorang karyawan didalam perusahaan bukanlah sesuatu yang mudah.dapat dilihat kunci dari keberhasilan terletak pada proses yang dilalui. proses yang panjang memerlukan kesabaran untuk menjalaninya, karena tanpa kesabaran menjalaninya tidak akan membuahkan hasil yang dapat dinikmati atau

---

<sup>58</sup>Hasil wawancara dengan Asdar Enriawan, selaku karyawan PT. Hadji Kalla Toyota kota Parepare, pada tanggal 24 November 2019.

hasil yang kita dapatkan tidak memuaskan. selain daripada konsep kesabaran, hal yang terpenting dalam menumbuhkan keinginan untuk istiqomah dalam arti istiqomah bagi seorang karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilannya dalam bekerja. untuk menumbuhkan sifat istiqomah dalam diri menjadi modal untuk mencapai istiqomah ditingkat yang lebih tinggi, yaitu tingkah laku yang berakhlakulqarimah kepada sesama manusia, konsep yang harus kita bangun dalam setiap karyawan yaitu bagaimana membangun paradigma emosional antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain agar tercipta suasana yang kondusif, ternyata salah satu pencapaian perusahaan bukan terlihat dari materinya saja tetapi tolak ukur suatu perusahaan dikatan juga sukses ketika mampu terbangun keharmonisan antara karyawan dengan atasan atau karyawan lainnya. dalam Al-Qur'an terdapat banyak ayat yang berkaitan dengan istiqomah diantaranya, Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaaf/46: 13.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ۝ ۱۳

Terjemahannya:

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita.<sup>59</sup>

Bekerja juga merupakan wujud syukur atas nikmat dan kurunia Allah SWT kepada manusia di dunia ini. selain itu, bekerja juga sangat dianjurkan karena dapat menjadi wibawa dan kehormatan diri. Dengan bekerja, seseorang tak akan memintaminta kepada orang lain. Selain dari itu antara kerja dan istiqomah adalah salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan, karena dalam perusahaan sangat dibutuhkan sistem pekerjaan yang mengedepankan nilai-nilai kedisiplinan dan istiqomah salah satu

<sup>59</sup> Departement Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahannya*, h. 503

pencapaian karyawan dikatakan mempunyai etos kerja yang baik tidak lepas antara kejujuran, kedisiplinan dan istiqomah.

Sebagai seorang karyawan, perlu menyadari segala sesuatu yang menjadi aspek keberhasilan. Semangat untuk bekerja menjadi motivasi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seseorang karyawan guna untuk keberhasilan dalam perusahaan.

- a) Pendirian Teguh.
- b) Memiliki Semangat kerja yang Tinggi.
- c) Memiliki Kejujuran yang luarbiasa.
- d) Menjunjung tinggi amanah atau kepercayaan yang diberikan kepada perusahaan
- e) Mampu menghadapi segala cobaan dan rintangan dalam pekerjaan.
- f) Menyamakan pelayanan terhadap para konsumen.
- g) Memiliki sifat percaya diri
- h) Keramahan dan kesopanan serta kasih sayang kepada siapa saja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada beberapa aspek yang dapat menjadi keyakinan karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota Kota Parepare mengenai nilai spiritual. mulai dari pemahaman keyakinan orang terdahulu (nenek moyang) dalam perusahaan yang mempercayai bahwa adanya hari yang baik untuk meningkatkan etos kerja dibarengi dengan nilai-nilai ibadah contoh kecil berpuasa pada hari-hari tertentu yang masih atau sampai saat ini sebagian dari karyawan yang ada di perusahaan Toyota hadji kalla masih mempercayai hal tersebut. sebagian besar karyawan juga memahami bahwa dengan rutin melaksanakan shalat dhuha akan mendatangkan rezeki bahkan sebagian karyawan dengan melaksanakan shalat dhuha mempunyai kebahagiaan tersendiri yaitu etos kerja atau peningkatan nilai-nilai spiritual juga mengantarkan karyawan lebih mendekati diri Kepada Allah swt. Pemahaman sebagian yang karyawan yang menganut kepercayaan nenek moyang terdahulu punya pengaruh atau perbedaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain mulai dari mereka beraktivitas di perusahaan sampai aspek beribadah. Ada sebagian karyawan yang punya rutinitas dalam tiap minggunya terkadang bersedekah, beranggapan bahwa nilai-nilai kehidupan contoh kecil bersedekah hati terasa tenang bahwan akan berpengaruh pada etos kerja

2. Ada beberapa hal yang berpengaruh dalam peningkatan etos kerja seorang karyawan, bukan hanya pada persoalan kerja keras yang selalu dilakukan setiap hari. sebagian besar karywan yang ada di perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Parepare mengungkapkan bahwa semakin dekat seorang hamba dengan penciptanya maka segala urusan atau pekerjaan akan terasa lebih ringan. artinya disaat sedang sibuk dengan suatu urusan atau pekerjaan khususnya seorang karyawan jangan pernah lupa atau lalai dalam melaksanakan kewajiban sebagai pemeluk agama Islam karena sesibuk apapun kita dalam mengurus duniawi jangan sesekali kita lupakan kewajiban seorang ummat Islam, seperti melaksanakan shalat lima waktu dan kewajiban lainnya.

Dengan selalu menyandarkan segala urusan kepada Allah swt akan meningkatkan etos kerja. seperti kesehatan, kekuatan, dan keinginan dalam bekerja semua merupakan hal yang patut untuk disyukuri, karena hal tersebut yang diberikan Allah swt sehingga seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

## **B. SARAN**

Saran diajukan oleh penulis dalam skripsi ini adalah agar kiranya segala aktivitas atau pekerjaan yang dilaksanakan di bumi agar selalu menyandarkan segala sesuatu kepada Allah swt agar terhindar perbuatan yang tercela. memang bukanlah sesuatu yang mudah dalam menjalani kehidupan didunia, perlu perjuangan, kerja keras, sabar dan istiqomah dalam menjalaninya.

Penulias juga menyadari bahwa dirinya masih terdapat banyak kekurangan dan masih diselumiti oleh dosa-dosa yang besar, dari hasil skripsi ini mudah-mudahan dapat menjadi pembelajaran untuk semua manusia khususnya seorang

karyawan dalam menjalani rutinitasnya di Dunia ini, dan yang paling penting adalah menyadari segala apa yang ada adalah karena ciptaan Allah swt dan karena kehendaknya sehingga segala sesuatu yang dicita-citakan dapat tercapai. dan semoga segala aktivitas atau pekerjaan mendapatkan ridho darinya.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim

Alfiatun Navidah. 2016. *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Jaryawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Di Kota Dan Sekitarnya*. Salatiga : (Skripsi Sarjana: Jurusan S1 Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN)).

Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. 2008 "Artikulasi Konsep implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya,". Yogyakarta :Jurnal Baca.

Burhan Bungin. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raya Grafindo Persada.

Basrowi, Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet 1; Jakarta : Rineka Cipta.

Chaeruddin Hakim. 2016 *Tafsir Kelong Kajian Sastra Lisan*.Cet 1 ;Makassar : De La Macca.

Depertemen Agama Repulik Indonesia.2008 *Al-Hikmah Al-Quran Dan Terjemahan*.Bandung : Diponegoro.

Danah Zohar, Ian Marshall. 2001. *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*.Cet 3 ; Bandung: Mizan.

Djamaludin Ancok, Fuat Nashori Suroso. 2014. *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem –Problem Psikologi*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

.Departeman Agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an Al-Karim daan terjemahannya*.

Evi Aviyah, Muhammad Farid. 2004. "Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja". *Jurnal Pesona, Psikologi Indonesia*.

Firman Inhu,Sang Pengembara, [Http://Firmahaninhu.Blogspot .Com/2012/07/Contoh-Skripsi-Sederhana-Denagan-Metode.Html](http://Firmahaninhu.Blogspot.Com/2012/07/Contoh-Skripsi-Sederhana-Denagan-Metode.Html). Diakses Tanggal 6 Februari 2013.

Ferry, Novliadi. 2009 *Hubungan Antara Organisasi Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*.

Medan : Skripsi Tidak Diterbitkan.

Hasan. 2010 " *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*"*Jurnal Dinamika & Bisnis*. vol. 7 no. 1.

Hasil wawancara dengan Muh. Fachriyadi Hustira, selaku karyawan PT. Hadji Kalla Toyota kota Parepare, 19 november 2019 .

Hasil wawancara dengan Emil, selaku karyawan di PT.Hadji Kalla Toyota kota Parepare, pada tanggal 17 November 2019.

Hasil wawancara dengan Asdar Enriawan, selaku karyawan PT. Hadji Kalla Toyota kota Parepare, pada tanggal 24 November 2019.

Joko, Subagyo. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Jansen, Sinamo. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Mahardika.

Jansen, Sinamo. 2007. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Gema Insane Press.

Khusriyah. 2014. “*Etos Kerja Pedagang Sembako Muslim Pasar Beringharjo Yogyakarta*”. Sunan Kalijaga Yogyakarta : (Skripsi Sarjana : Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri (UIN)).

La Ode, Gusal. 2015. “*Nilai-nilai Pendidikan Dalam Pendidikan Rakyat Sulawesi Tenggara*”. Jurnal Humanika. Vol. 3.no. 15.

Kementerian Agama RI. 2009. *Al-Quran Dan Terjemahanya*. Surabaya : Fajar Mulya.

Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini. 2015. “*Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis,*”. *Jurnal Psikologi*. vol. 42 no.1

Lexy J. Moleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda Karya.

Muhammad Ismail Yusant. Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2008. *Menggagas Bisnis Islami*.

Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.

Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maya Puji Febrian.2009.” *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*” (Skripsi Sarjana: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari’ah Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang .

Max Weber. 1914.”*Economy And Society.*” An Outline Of Interpretive Sociology. Edited By Guenther Roth And Claus Wittich. University Of California Press: Berkeley, Los Angeles, London.

- Nurdin Usman. 2002. *Kontes Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Panji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- P.Joko Surabaya. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Yulmaida Amir. 2016. “*Religiusitas dan Spiritualitas*”, *Jurnal Ilmiah Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, vol. 2 no. 2.
- Saifullah. 2010. “*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*,” *Jsh Jurnal Social Humaniorah*. Vol, 3 No. 1.
- Siti Al Fajar Dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Upp Stim Ykpn.
- Sugiyoto. 2002. *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabet, 2002), H.34.
- Simamora. 2001. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Slamet Riyadi, 20011. “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.13, No. 1.
- Saufuddin Azwar. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Siti Partini S. 1980. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta : Studing.
- Thouless Robert H. 2000. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Press.
- Thouless Robert H. 2000. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Press.
- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Perss.
- Toto Tasmara. 2002 *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press.
- . Yulmaida Amir, “*Religiusitas dan Spiritualitas*”, *Jurnal Ilmiah Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, vol. 2, no. 2.
- Zuly Qodir. 2002. *Agama & Etos Kerja Dagang*. Cet, 1 Sol: Pondok Ekulasi.
- Zuly Qodir, *Agama Dan Etos Kerja Dagang*.

## DOKUMENTASI













## BIOGRAFI PENULIS

**MUHAMMAD LUKMAN** lahir Selasa 24 Mei 1995 di Sandakan. Anak pertama dari empat bersaudara pasangan SAPARI dan KHAERIA.

Pada Tahun 2000 masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 227 pasaparang Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2007. Kemudian pada tahun 2007 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Patampanua Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2010. Setelah selesai kemudian tahun 2010 lanjut pada pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 5 Pinrang Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di perguruan

tinggi tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2013 dengan menempuh Program Sarjana Prodi Muamalah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Adapun organisasi yang sempat digeluti diantaranya: Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Ikatan Mahasiswa DDI (IMDI) , Kerukunan Mahasiswa Basseang (KAMBAS), Gusdurian Parepare, hingga akhirnya menyusun skripsi dengan judul ***“PERAN KESADARAN SPRITUALITAS TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA KOTA PAREPARE”***.