

PENGARUH *SPIRITUAL WORKING PLACE*
TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI
DI LEMBAGA ZAKAT YOGYAKARTA

Isnaini Nururrosida

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

Email: isnaininururrosida@gmail.com

ABSTRAK

Dalam globalisasi, kritik terhadap budaya kerja sekuler, menjadikan *spiritual workingplace* sebagai salah satu solusi untuk mengatasi masalah budaya kerja dalam suatu organisasi, dapat memecahkan permasalahan produktivitas sekaligus krisis sosial yang secara tidak sadar membentuk lingkungan bisnis. Menurut Leher dan Milliman (1994) organisasi mendapatkan keuntungan dari spiritualitas tempat kerja melalui peningkatan kreativitas dan intuisi. Secara implisit hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan etos kerja yang ada. Penulis memiliki inisiatif untuk melakukan penelitian pada lembaga filantropi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *spiritual workingplace* terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ini bertujuan sebagai solusi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga zakat Yogyakarta lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *spiritual workingplace* dan etos kerja Islami yang dimiliki Lembaga Zakat Yogyakarta keduanya berada pada tingkatan sedang. Disamping itu *spiritual workingplace* berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.

Kata Kunci: *Spiritual Workingplace*, Etos Kerja Islami, Lembaga Zakat Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Suatu perusahaan dianggap berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mengelola SDM dengan baik. Adanya perubahan budaya hingga perkembangan teknologi melekatkan paradigma paradigma baru pada masyarakat maupun dunia kerja. Banyaknya tempat kerja yang menerapkan fungsi-fungsi yang masih jauh dari nilai-nilai spiritual demi menghasilkan keuntungan yang lebih, justru menimbulkan permasalahan krusial. Nilai ekonomis tidak jarang dijadikan hal yang utama bagi para pekerja, bahkan merupakan hal yang mutlak. Hal inilah yang menjadi cikal bakal *workaholic* (kecanduan kerja). Kerja telah menjadi belenggu baru, di mana manusia pekerja mengalami proses dehumanisasi. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Sinamo (2005) sebagai berikut, *Problem* utama mengapa orang tidak

mampu menghayati pekerjaannya sebagai ibadah, lahir dari kenyataan bahwa orang suka membagi dua hidupnya menjadi wilayah sakral (suci) dan wilayah profan (sekuler). Doa, sembahyang, upacara digolongkan sebagai suci; sedangkan makan, minum, bekerja digolongkan sebagai profan. Akibatnya hidup mereka terbelah, terpecah, tidak menyatu, tidak integral". Sementara itu, pada hakikatnya manusia hidup dengan dibekali naluri mencari makna. Baik untuk memberi kepuasan batin maupun mencapai nilai tertentu (Amalia, n.d.).

Menurut Riset Swasembada (2007), perusahaan yang memisahkan atau menjauhkan pekerja dari nilai-nilai spiritual dengan tempat kerjanya sama dengan tidak menganggap pekerja sebagai *human being*. Sauber (2003) menambahkan, Ketika semangat ditinggalkan diluar tempat kerja, tampaknya masuk akal untuk berpikir bahwa esensi dari siapa kita tidak hadir di tempat kerja. Oleh sebab itu, spiritualitas ditempat kerja layak disebut sebagai megatrends dalam dunia bisnis. Selain dapat memajukan perusahaan, spiritualitas ditempat kerja dapat menjadi wadah perbaikan moral hingga meningkatkan produktivitas. 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting, sementara 27% menyatakan penting.

Menurut tenaga kependidikan, *workplace spirituality* dapat menumbuhkan perilaku positif dalam pekerjaan. Apabila dibandingkan antara informan yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi dengan informan yang memiliki tingkat spiritualitas rata-rata, hasilnya menunjukkan bahwa informan yang memiliki spiritualitas tinggi lebih unggul dan lebih memiliki prestasi kerja. Hal ini juga diperkuat dengan pengaruh ketaatan beribadah pada pekerja (Rachman, Zauhar, & Saleh, 2014).

Munculnya berbagai permasalahan dari waktu ke waktu seharusnya menyadarkan manusia bahwa hal ini akan menyumbang perilaku dan krisis sosial. . Organisasi yang baik seharusnya tidak hanya berorientasi pada produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan etos kerja Islami karyawan dalam pencapaiannya. Dengan menjadikan etos kerja Islami sebagai faktor terpenting maka secara beriringan produktivitas akan mencapai target yang diinginkan. Namun pada praktiknya, perusahaan sering melupakan sumber daya manusia sebagai aset bergerak perusahaan. Tanpa disadari lingkungan bisnis saat ini dipenuhi dengan keserakahan, monopoli, maksimisasi keuntungan, tidak ada transparansi dan sikap negatif lainnya.

Menurut Leher dan Milliman (1994) organisasi mendapatkan keuntungan dari spiritualitas tempat kerja melalui peningkatan kreativitas dan intuisi. Secara implisit hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan etos kerja yang ada.

Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan Millimanetal, menurutnya spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Yaitu dengan tercerminnya sikap kerja individu (e.g., Millimanetal., 2003).

LANDASAN TEORI

1. Etos Kerja Islami

Menurut Sinamo (2005) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Lain halnya dengan Sinamo, etos kerja menurut Octarina (2013) adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Dapat disimpulkan etos kerja merupakan sikap, perilaku dan tindakan yang dihasilkan individu terhadap suatu pekerjaan, berdasarkan pada pandangan ataupun keyakinan fundamental yang dimilikinya.

Penelitian terkait etos kerja yang dilakukan di Barat berfokus pada etos kerja protestan atau biasa disebut dengan PWE (Protestan Work Ethical). Dalam Protestas Calvinistik terdapat dorongan spiritual pada kapitalisme. Hal tersebut mengacu pada asumsi keuangan dan kesuksesan kerja, yang di anggap sebagai cara untuk mencapai. Yangmana tidak hanya dijadikan sebagai tujuan pribadi tapi juga agama.

Menurut Tasmara (2000) etos kerja Islami berasal dari Al-Quran dan Hadits. Didalamnya di ajarkan bahwa bekerja keras untuk menebus dosa yang telah dilakukan akan diampuni oleh Allah SWT dan makanan yang baik adalah makanan yang didapat dari kerja keras. Etos kerja Islam mengajarkan urgensi dari sebuah kerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, usaha yang cukup sangatlah diperlukan seseorang dalam bekerja. Sebab bekerja keras adalah sebuah kewajiban. Dan dalam diri pribadi yang cakap, hal ini tercermin (Anoraga, 2015).

Secara umum terdapat Etos kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan (Dewi dan Bawono 2008), Sedangkan dimensi duniawi, menekankan pada konsep *ihsan* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan

dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Seseorang dapat dikatakan *itqon* dalam bekerja, apabila didalam dirinya terdapat empat *point* sebagai berikut: 1. Melakukan pekerjaan dengan sempurna atau tanpa cacat, 2. Melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ada, 3. Tidak menunda pekerjaan, 4. Melakukan inovasi dalam setiap pekerjaan (Haerudin,2016). Diperkuat dengan penelitian Sunardi, etos kerja Islami merupakan implementasi dari al-Quran dan Hadist oleh sebab itu jika seorang muslim melakukannya, maka seharusnya akan tercermin pada akhlak, muamalah, ibadah hingga aqidahnya.

Menurut Ahmad Janan Asifudin (2004), antara etos kerja Islami dan etos kerja non-agama terdapat empat persamaan, yaitu:

- 1) Merupakan sebuah karakter dan budaya kerja yang melatarbelakanginya.
- 2) Dapat menimbulkan motivasi
- 3) Motivasi timbul sebab pola hidup kerja
- 4) Dapat terpengaruh secara dinamis oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang rumit.

Adapun perbedaan antara keduanya, yaitu:

Etos Kerja Non-Agama

- a) Sikap hidup yang muncul merupakan hasil dari akal.
- b) Tidak melibatkan spiritual atau keimanan.
- c) Motivasi yang muncul merupakan hasil dari sikap hidup terhadap kerja. Yang mana didasari pada kekuatan akal dan sesuai pandangan hidup.
- d) Etika kerja yang dihasilkan memiliki hubungan kausal dengan pandangan hidup.

Etos Kerja Islami

- a) Sikap hidup berorientasi pada keimanan, artinya perpedoman pada wahyu dan akal secara proporsional. Akal digunakan untuk memahami wahyu yang telah diturunkan.
- b) Akal dan iman menjadi acuan dalam beretika kerja sehingga tercermin pada aqidah sekaligus motivasi kerja. Motivasi timbul dari hasrat untuk beribadah dan diikuti dengan keimanan untuk mendapatkan kehidupan duniawi yang bermanfaat.

Menurut Ali & Al-Owaihah (2008) secara kolektif, mereka menyiratkan bahwa melakukan bisnis dengan minimal atau tidak ada batasan dan dalam lingkungan yang penuh semangat, pada dasarnya, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan

kemakmuran yang meluas. IWE dibangun di atas empat konsep utama: usaha, persaingan, transparansi dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral.

2. *Spiritual Workplace*

Marques (2001) menjelaskan bahwa spiritualitas adalah kesadaran akan nilai universal yang bersumber di dalam batin, sementara agama formal yaitu nilai yang bersumber dari kitab suci dan ritual yang ada. Lebih jauh, Cacioppe (2000) mengatakan agama formal berorientasi eksternal diri seseorang. Sementara spiritualitas mencakup internal seseorang yang menilik ke dalam batin manusia. Oleh karena itu spiritualitas lebih dapat dijangkau masyarakat secara keseluruhan, tanpa memandang pada tingkat religiusitas seseorang. Apabila dalam suatu perusahaan mengusung spiritualitas *workingplace* yang berdasarkan pada semangat tersebut, maka akan membangun iklim kerja yang berorientasi pada kondisi psikologis dalam sebuah organisasi. Dengan begitu dampak positif dalam hidup individu maupun organisasi akan dirasakan.

Menurut Duchon dan Plowman (2005) definisi dari spiritualitas di tempat kerja merupakan tempat kerja yang mengakui kehidupan batin karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Giacalone (2003) dalam Duchon dan Plowman (2005) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja adalah nilai organisasi yang diterapkan pada budaya organisasi melalui proses kerja dan juga memberi fasilitas pada karyawan terkait integrasi antar karyawan dengan memberikan kepuasan batin.

Spiritualitas ditempat kerja merupakan hasil manifestasi atas spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja. Dalam hal ini terdapat berbagai aspek organisasi yang turut membangun spiritualitas di tempat kerja, seperti: budaya, iklim organisasi atau suasana organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan praktik organisasi. Dengan begitu dapat didefinisikan bahwa spiritualitas ditempat kerja merupakan kerangka kerja yang memuat nilai-nilai organisasi. Spiritualitas ditempat kerja biasanya menghubungkan anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga memunculkan rasa nyaman dan lengkap pada organisasi. Selain itu terdapat berbagai definisi spiritualitas di tempat kerja, antara lain: pengalaman dan kebermaknaan kerja, komunitas, dan *transedence* (Pawar, 2009).

Secara universal *workplace spirituality* dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi, yaitu: intrinsik-alamiah dan Agama. Dimensi instrinsik-alamiah memandang *workplace spirituality* sebagai konsep dan prinsip internal individu. Artinya spiritualitas yang muncul

di tempat kerja bersumber dari dalam dan berasal dari nilai dan keyakinan yang dimiliki individu. Hal ini lah yang diimplementasikan dalam cara bekerja tiap individu. Sementara itu, dalam dimensi agama memandang *workplace spirituality* sebagai implimentasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan kedua dimensi diatas, *workplace spirituality* merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggungjawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan semangat dalam bekerja, jujur, dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu: imbalan (materi dan non mater), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, kebiasaan), dan fasilitas ibadah (Rachman et al., 2014).

Dalam membangkitkan spiritualitas dapat juga dilakukan bersama-sama maupun individu. Membangkitkan spiritualitas yang dilakukan Bersama-sama dapat dilakukan dengan memberikan masukan yang variatif pada seseorang. Masukan yang diberikan dapat berupa pengembangan fungsi pribadi, fungsi interpersonal maupun organisasional.

Spiritualitas di tempat kerja menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) terdapat tiga level, antara lain: *Meaningful Work* (level personal), *Sense of Community* (level komunitas), dan *Alignment of Value* (level organisasi).

Menurut Milliman, dkk. (1999) pendekatan spiritual workplace yang memiliki fokus pada organisasi, yaitu meliputi: pengadopsian nilai spiritual yang di tumbuhkan dalam organisasi, mensinambungkan antara nilai spiritual pribadi dan bisnis, pembuatan kerangka kerja manajer SDM guna mendukung, mendorong, dan menghasilkan *output* yang bernuansa spiritualitas. Dengan begitu jika spiritualitas organisasi telah terimplementasi, maka dapat tercermin dari aktivitas yang dilakukan organisasi, seperti: melakukan pembangunan berkelanjutan, melakukan kebajikan, lebih humanis, terciptanya integritas organisasi, keadilan, saling menguntungkan antar rekan kerja, melakukan penerimaan, tumbuhnya rasa hormat, tanggungjawab dan kepercayaan dalam diri karyawan. (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Kesadaran spiritual yang diimplementasikan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan kenikmatan bekerja, memberikan energi dan memberikan arti serta manfaat pribadi. Selain itu, adanya perubahan nilai spiritual yang tinggi pada karyawan dapat

menumbuhkan rasa saling terhubung antar karyawan di tempat kerja. (Milliman, dkk., 2008)

Menurut Pfeffer (2003) dalam menerapkan spiritual *workplace* terdapat prosedur praktis, antara lain: menerapkan rasa kepemilikan organisasi dan nilai, memberi kepercayaan berupa tanggungjawab atas pengambilan keputusan ataupun otonomi, menggunakan tim mandiri, pemberian penghargaan atau pemahaman secara kolektif pada karyawan, menghargai upaya yang dilakukan karyawan dan membantu mengembangkan bakat dan ketrampilannya, memperhatikan tanggung jawab karyawan atas keluarga maupun kewajiban sosialnya, dan membantu karyawan untuk menyatu dalam kegiatan organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja adalah kemampuan sekaligus sikap yang dimiliki karyawan dalam membentuk suatu nilai dan menemukan makna untuk mencapai tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Dalam Khanifar dkk (2010) disebutkan indikator spiritualitas di tempat kerja, antara lain: Munculnya rasa memiliki pada suatu organisasi, Selarasnya nilai individu dan nilai organisasi, Adanya rasa kontribusi pada organisasi, Munculnya rasa senang bila berada di tempat kerja, Adanya kesempatan memenuhi kebutuhan batin, dan Meyakini bahwa Tuhan mengawasi perilaku dan perbuatan manusia (Anggraini, 2017).

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari (X) *spiritual workplace*. Sedangkan variabel dependen merupakan etos kerja islami. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara *purposive sampling* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh penyusun sendiri. Berdasarkan pertimbangan tersebut sampel dalam penelitian adalah pengurus aktif secara structural pada RZ Yogyakarta dan relawan Dompot Dhuafa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, berupa data primer yang diperoleh dari kuisioner. Dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan uji parsial dengan t-Test.

PEMBAHASAN

1. *Spiritual Workplace* di Lembaga Zakat Yogyakarta.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap *spiritual workplace* menunjukkan bahwa tingkat *spiritual workplace* di lembaga zakat Yogyakarta tergolong pada kategori sedang. Terdapat 68,8% responden yang memiliki tingkat *spiritual workplace* yang sedang. Diikuti oleh kategori tinggi dan sedang dimana masing-masing sebesar 15,6%. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *spiritual workplace* pada tingkatan yang sedang di tempat kerja. Diduga hal ini disebabkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai spiritual individu dengan persepsinya terhadap nilai-nilai spiritual organisasi belum terdapat pada satu frekuensi yang sama. Mengingat dalam penelitian ini koresponden didominasi oleh relawan.

Workplace spirituality merefleksikan interaksi antara nilai-nilai spiritual individu dengan nilai-nilai spiritual organisasi. Memahami dampak spiritualitas terhadap pekerjaan bukanlah sebuah fungsi yang sederhana antara struktur nilai secara makro dan mikro saja, namun juga terdapat unsur yang saling mempengaruhi antar keduanya didalam *setting* dunia pekerjaan. Konsep *workplace spirituality* dalam pemahaman ini paralel dengan konsep kesesuaian antara individu dan lingkungannya menurut Caplan & Harrison, yang merujuk kepada keserasian antara nilai-nilai individu karyawan dengan budaya organisasi. Dalam konteks penelitian ini semakin kuat kesesuaian antara nilai-nilai spiritual individu dengan persepsinya terhadap nilai-nilai spiritual organisasi diduga akan berdampak positif terhadap perilaku bekerja. Sebaliknya juga, semakin kuat ketidaksesuaian nilai-nilai spiritual individu dengan persepsi terhadap nilai-nilai spiritual organisasi maka hal ini akan berdampak kepada sikap bekerja yang kurang positif (Rachman et al., 2014).

Menurut Pawar, spiritualitas ditempat kerja merupakan kerangka kerja yang memuat nilai-nilai organisasi dan hasil manifestasi atas spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja. Biasanya menghubungkan anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga memunculkan rasa nyaman dan lengkap pada organisasi. Adapun aspek organisasi yang dapat meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, antara lain: budaya, iklim organisasi atau suasana organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan praktik organisasi (Pawar, 2009).

Sementara itu spiritualitas Islam di dalam konteks organisasi mencakup empat dimensi, yaitu: Ibadah, Memaafkan, Kepercayaan pada Allah, Mengingat Allah. Menurut Kamil, bidang HRD dan tim ahli dapat menggunakan dimensi tersebut untuk meningkatkan pencapaian nilai etika dan moralitas yang tinggi, dengan merasionalisasikan dimensi tersebut dalam merancang, mengembangkan, dan menerapkan pembelajaran kinerja dan meningkatkan intervensi, hal ini juga dapat meningkatkan spiritualitas Islam antar karyawan muslim. (Kamil, Al-Kahtani, & Sulaiman, 2012)

2. Etos Kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta

Berdasarkan tanggapan responden terhadap *spiritual workplace* menunjukkan bahwa tingkat etos kerja Islami di lembaga zakat Yogyakarta tergolong pada kategori sedang. Terdapat 68,9 % responden yang memiliki tingkat etos kerja Islami yang sedang, diikuti kategori tinggi sebesar 17,8% dan kategori rendah sebanyak 13,3 %. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden hanya memiliki *spiritual workplace* sedang-sedang saja di tempat kerja. Diduga hal ini dipengaruhi oleh kuantitas relawan yang mendominasi jumlah karyawan tetap. Sementara relawan bersifat tidak tetap dan relatif berganti dengan tempo yang pendek. Sehingga tidak ada waktu yang tepat untuk meluruskan pemahaman yang keliru.

Dalam sebuah organisasi, etos kerja Islam menganjurkan membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika dihadapkan dengan konflik. Sebagai imbalannya tidak membenarkan konglomerat untuk mengumpulkan kekayaan sambil menghadapi kesejahteraan pekerja. Selain itu juga Islam memungkinkan untuk bersaing secara sehat dalam suatu organisasi. Karena tidak menyangkal kebutuhan manusia, tapi memenuhi kebutuhan dengan tujuan pekerjaan tanpa melakukan pertentangan dengan ajaran agama. Disisi lain Islam memberikan peraturan terinci tentang kehidupan manusia dan pada saat yang sama mempertahankan perspektif spiritual dalam agama Kristen, yaitu bekerja. Yang membedakan yaitu terletak pada keimanan seorang muslim, dianggap sebagai bagian integral dalam kehidupan. Selain itu, perbuatan dan niat merupakan pembeda antara etos kerja Islam dengan agama lain. Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil dan menekankan aspek sosial di tempat kerja dan tugas terhadap masyarakat. Dengan begitu etos kerja Islam dapat di evaluasi dari kebermanfaatannya bagi masyarakat. Setiap aktifitas yang dianggap merugikan tapi menghasilkan kekayaan, dianggap melanggar hukum. Nabi

Muhammad menjelaskan bahwa Allah tidak melihat hal-hal dalam bentuk dan kekayaan. Melainkan Allah memeriksa niat dan tindakan. Dan pahala dari perbuatan tergantung pada niat. Lebih jauh, seorang muslim menyakini bahwa teks dan kata-kata Al-Quran tentang Nabi Muhammad adalah bagian dari integral sosio-politik (Ibrahim & Kamri, 2013).

Menurut Saifullah, jika kemudian ada umat Islam yang beretos kerja rendah, hal tersebut bukan agama Islam lah yang salah, melainkan karena adanya faktor lain, seperti: pemahaman manusia terhadap ajaran Islam yang keliru atau karena adanya perubahan orientasi dalam bekerja pada diri umat muslim, yaitu tidak adanya kesesuaian dengan ajaran Islam. Hal ini terbukti dalam sejarah, yaitu ketika umat Islam memiliki tujuan yang tidak lagi mengharap ridha Allah dan hanya ingin mendapatkan kekayaan yang melimpah. Pada akhirnya umat Islam mengalami kemunduran dan termarginalkan. (saifullah, 2010)

3. *Spiritual Workplace* Terhadap Etos Kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) terhadap variabel *spiritual workplace* menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ yang memiliki arti *spiritual workplace* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja Islami. Tingkat spiritualitas di berbagai tempat kerja pasti berbeda-beda dan terdapat faktor-faktor lainnya yang dianggap lebih penting daripada meningkatkan spiritualitas di tempat kerja untuk meningkatkan etos kerja islaminya.

Faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat etos kerja dapat dibagi menjadi faktor yang berasal dari dalam diri yang disebut faktor internal dan faktor yang berasal dari luar yang disebut faktor eksternal. Faktor internal pendorong etos kerja, seperti: kondisi kesehatan yang baik; usia produktif; memiliki kepribadian produktif; kesesuaian antara tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan kemampuan atau keterampilannya; terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan khususnya kebutuhan akan rasa aman, afiliasi dan cinta, pengakuan dan penghargaan, serta aktualisasi diri; kondisi emosi tertentu seperti ketika sedang bahagia. Adapun faktor eksternal pendorong etos kerja, seperti: pemimpin yang mampu memberi inspirasi dan menggugah semangat bawahannya; hubungan dengan atasan dan dengan sesama teman kerja yang baik; adanya kesempatan untuk maju atau mendapat promosi; gaji, tunjangan, jaminan sosial yang sesuai; kondisi fisik lingkungan yang baik, seperti perlengkapan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara.

Zwell dalam Wibowo (2013), menyatakan bahwa *Task achievement* merupakan salah satu kategori dari kompetensi yang berhubungan dengan etos kerja yang akan membentuk kinerja pegawai. Kompetensi ini ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola etos kerja dan kinerja, mempengaruhi pengembangan inisiatif dan efisiensi. Schein dalam Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa mekanisme utama yang paling kuat menumbuhkan dan memperkuat etos kerja adalah: adanya kompetensi yang tinggi dari pegawai.

Tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Aspek etos kerja yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja.

Terdapat beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Adapun untuk pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri seseorang akan terbentuk etos kerja yang tinggi. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Yang terakhir yaitu terkait tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan (Foster,2001).

Selain itu, etos kerja sering diidentikkan dengan jenis kelamin, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja,

komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada umumnya wanita bekerja lebih lama, tetapi tidak ada perbedaan yang berarti bahwa wanita itu dirinya lebih sejahtera secara individu daripada pria (suami). Hal ini disebabkan karena manajemen penghasilan rumah tangga umumnya menjadi satu dan sulit dipisahkan. Ukuran wanita yang lebih sejahtera terlihat justru ketika suami mereka lebih mampu mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Akan tetapi, jika suami telah mencukupi kebutuhan rumah tangganya, justru etos kerja wanita ini cenderung rendah dibanding etos kerja pada rumah tangga yang suaminya tidak mencukupi kebutuhan keluarganya (Widigdo,2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Janan Asifudin, 2004. Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali, Abbas, 1988. Scaling On Islarnic Work Ethic. *Journal of Sosial Psychology*. Vol. 128 (5):.575-583.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Amalia, F. (n.d.). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Andrew J. Hoffman. (n.d.). Conceptualizing Workplace Spirituality -.
- Anggraini, P. A. F. N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Divisi Kelola SDM dan Pelayanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen –Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Volume 5 N(2013).
- Anitra, V. (n.d.). Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja. *Public Administration*.
- Anoraga, B. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim

- Syariah Cabang Surabaya, 2(7), 531–541.
- Anaroga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hidayah, S. (1996). Urgensi Etos Kerja Spiritual Dalam Mendukung Keberhasilan Kinerja Karyawan, (Simamora 2004), 1–12.
- Ibrahim, A., & Kamri, N. (2013). Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. *Islamic Perspective on Management*, 1–17. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2429393
- Ingsih, Kusni. (2011a). Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja, 2011(Semantik).
- Kamil, N. M., Al-Kahtani, A. H., & Sulaiman, M. (2012). The Components of Spirituality in the Business Organizational. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 166–180. Retrieved from www.ajbms.org
- Kusniawati, Nenden Mulyani. (n.d.). Pengaruh Koordinasi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.
- Kusumawati, Diah Ayu. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 233–242.
- Mahmudah, Henny. (2016). Analisis Etos Kerja Pemulung Dalam Meningkatkan, 1(3), 213–224.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and Validation Of A Short Form For The Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>
- Nilai, N. (2000). Etika Kerja Islam Definisi etika, 1–9.
- Nugroho, Anton Priyo. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku

Menabung di Perbankan Syariah. *Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.*

Nugroho, Anton Priyo. (2018). *Statistik Untuk Ekonomi dan Sosial Menggunakan SPSS.* Grup Penerbitan CV Budi Utama.

Rachman, S., Zauhar, S., & Saleh, C. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 17(4), 171–182. Retrieved from <http://www.wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/321>

Ramadhan, B. M. dan M. N. H. R. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun, 2(4).

Saifullah. (2010). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3 No.1,(128), 11–24. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>

Setyo, T. R. I. (2016). Etos Kerja Tinggi Cerminan Kepribadian Muslim Unggul, 3(1).

Sheng, C.-W., & Chen, M.-C. (2012). Workplace Spirituality Scale Design— the view of Oriental Culture. *Business and Management Research*, 1(4). <https://doi.org/10.5430/bmr.v1n4p46>

Subhan. (n.d.). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Etos Kerja Perspektif Al Quran.

Sugiyono, (2006). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suib, F. H., & Said, M. F. (2017). Studies (JONUS). *Journal of Nusantara Studies*, 2(1), 86–98.

Tunjungsari. (n.d.-a). Pengaruh Kemandirian, Lingkungan, dan Kesejahteraan Investama, Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Tirta Klaten, DIY, (5).

Tunjungsari. (n.d.-b). Pengaruh Kemandirian, Lingkungan, Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Di Klaten, (5).

Widigdo, I. (2010). Etos Kerja Wanita Pengrajin Batik Tulis. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 104–114.

Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>

Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Reproduced With Permission Of The Copyright Owner . Further Reproduction Prohibited Without Permission .

Yousef, D. A. (2008). Human Relations. *Organizational Commitment As a Mediator of the Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Towards Organizational Change*, 53, 513. <https://doi.org/10.1177/001872676501800105>