

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

*The Influence Of Spiritual Workplace On Islamic Work Ethic
At Zakat Institute of Yogyakarta*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh:

ISNAINI NURURROSIDA

14423103

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,:

Nama : Isnaini Nururrosida
NIM : 14423103
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Spiritual Workplace* Terhadap Etos Kerja Islami Di Lembaga Zakat Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penyusunan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penyusunan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 04 Juni 2018



Isnaini Nururrosida



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta

Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiai@uii.ac.id

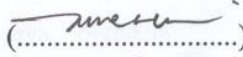
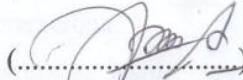
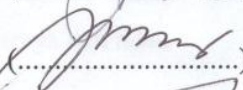

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Agustus 2018
Judul Skripsi : Pengaruh Spiritual Working Place terhadap Etos Kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta
Disusun oleh : ISNAINI NURURROSIDA
Nomor Mahasiswa : 14423103

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Siti Achiria, SE, MM 
Penguji I : Rakhmawati, S.Stat, MA 
Penguji II : Junaidi Safitri, SEI, MEI 
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM 

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Dekan,




Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

- Syari'ah/Ahwal Al-Syakhshiyah, Akreditasi A berdasarkan SK No. 112/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015
- Pendidikan Agama Islam, Akreditasi A berdasarkan SK No. 502/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2015
- Ekonomi Islam, Akreditasi B berdasarkan SK No. 372/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014

NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb

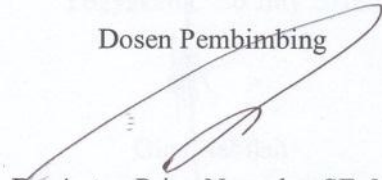
Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : **3840/Dek/60/DAS/FIAI/XII/2017** tanggal 08 Desember 2018 M/19 Rabiul Awal 1439 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara :

Nama	: Isnaini Nururrosida
Nomer Pokok/NIMKO	: 14423103
Fakultas	: Ilmu Agama Islam
Jurusan/Program Studi	: Ekonomi Islam
Tahun Akademik	: 2017/2018
Judul Skripsi	: Pengaruh Spiritual Workplace Terhadap Etos Kerja Islami Di Lembaga Zakat Yogyakarta.

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan, dan bersama ini kami kirimkan 3 (tiga) eksemplar skripsi yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Dosen Pembimbing


Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

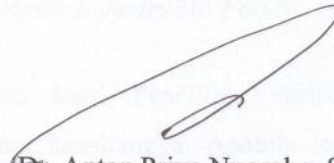
Nama Mahasiswa : Isnaini Nururrosida

NIM : 14423103

Judul Skripsi : Pengaruh *Spiritual Workplace* Terhadap Etos Kerja Islami Di Lembaga Zakat Yogyakarta

menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti Munaqasah Skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 04 Juni 2018



Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dia (Allah) menjadikan malam dan siang silih berganti untuk memberi waktu (kesempatan) kepada orang yang ingin mengingat (mengambil pelajaran) atau orang yang ingin bersyukur. (Q.S. 25:62)

Syukur terpanjatkan Kehadirat Engkau Ya Allah atas nikmat dan kasih sayang yang telah Engkau karuniakan. Skripsi ini merupakan persembahan kecil dari **Isnaini Nururrosida**, putri yang selalu Bapak **Jauhari Mustofa** dan Ibu **Munisah** usahakan kecukupannya. Terima kasih sudah ikhlas berlelah-lelah demi kesempatan belajar di UII ini. Kelelahan penyusunan Skripsi ini tentu tidak sepadan dengan lelahnya Ibu dan Bapak, tapi setidaknya ini menjadi bukti bahwa Nina tidak menyalahgunakan kesempatan yang Ibu dan Bapak percayakan.

Untuk Kakakku **Ayu Tiffani**, terima kasih sudah menjadi panutan dalam hal spiritual.

Kepada Guru-Guruku dari Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi, terima kasih sudah sabar mendidik dan ikhlas berbagi ilmu. Semoga ilmu yang didapatkan menjadi berkah sebagai bekal hidup yang tidak pernah habis. Dan bagi-Mu Guruku, semoga menjadi amalan yang pahalanya terus mengalir sampai alam akhirat.

Sahabat-sahabatku yang saling mendukung untuk maju dan menjadi lebih baik. Terima kasih sudah membersamai perjuanganku selama ini.

MOTTO

“Kalau taat pasti pasti bahagia. Kalo maksiat pasti sengsara”

(Anonymous)

“Sebuah karya akan memicu inspirasi. Teruslah Berkarya.

Jika Anda berhasil, teruslah berkarya. Jika Anda gagal, teruslah berkarya.

Jika Anda tertarik, teruslah berkarya. Jika Anda bosan, teruslah berkarya.”

(Michael Crichton)

ABSTRAK

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

ISNAINI NURURROSIDA

14423103

Dalam globalisasi, kritik terhadap budaya kerja sekuler, menjadikan *spiritual workplace* 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 workplace* 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 workplace* dan etos kerja Islami yang dimiliki Lembaga Zakat Yogyakarta keduanya berada pada tingkatan sedang. Disamping itu *spiritual workplace* berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SPIRITUAL WORKINGPLACE ON ISLAMIC WORK ETHIC AT ZAKAT INSTITUTE OF YOGYAKARTA

**ISNAINI NURURROSIDA
14423103**

In globalization, criticism of secular work culture making workplace spirituality as one of solutions to resolve work culture problems in an organization, also can solve productivity problems as well as social crises problems that unconsciously shape the business environment. According to Neck and Milliman (1994) organizations benefits through implementation workplace spirituality are increased creativity and intuition. This implicitly shows that there are a positive and significant influence between the workplace spirituality and the existing work ethic. The author has the initiative to do research on philanthropic institutions. This research aims to analyze the workplace spirituality towards Islamic work ethic at zakat institute of Yogyakarta. Research method that used is quantitative methods, aims to be a solution for managing human resources at zakat institution of Yogyakarta more effectively and efficiently. The results showed that workplace spirituality and Islamic work ethic level at zakat institute of Yogyakarta were both in intermediate level. Furthermore, workplace spirituality has a positive effect towards Islamic work ethic at zakat institute of Yogyakarta.

Keywords: Workplace Spirituality, Islamic Work Ethic, Zakat Institute of Yogyakarta.

**KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 Th.1987
Nomor : 0543b/U/1987

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Pendahuluan

Penelitian Transliterasi Arab – Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama. Badan Litbang Agama. Yang pelaksanaannya di mulai tahun anggaran 1983/1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu di bahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pemikiran para ahli agar dapat di jadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab – Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di pergunakan untuk menuliskan kitab Agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadist), msementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf Latin untuk menuliskan bahasanya. Karena Ketiadaan pedoman uang baku, yang dapat di pergunakan untuk umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia ,transliterasi Arab – Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara Nasioanal.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah di bahas beberapa makalah yang disajikan oleh para Ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut di bahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab – Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H.Sawabi Ihsan, M.A ,2) Ali Audah , 3) Prof.Gazali Dunai , 4) Prof.Dr.H.B.Jassin, dan 5) Drs. Sudarno, M.Ed.

Dalam pidato pengarahannya Tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena :

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Pengetahuan KeIslaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengalaman agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman Transliterasi Arab–Latin yang baku telah lama di dambakan karena sangat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama , khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama,dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama ,dan Instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan,sangat memerlukan pedoman yang baku tentang Transliterasi Arab-Latin yang dapat di jadikan acuan dalam penelitian dan pengalih hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda,Usaha penyeragamannya sudah pernah di coba,baik oleh instansi maupun perorangan,namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh,di pakai oleh seluruh umat Islam di Indonesia. Oleh karena itu dalam usaha mencapai keseragaman,seminar menyepakati adanya pedoman Transliterasi Arab – Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk di gunakan secara Nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman Transliterasi Arab – Latin ini di susun dengan prinsip sebagai berikut :

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Di Sempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “ satu fenom satu lambang”.
3. Pedoman Transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab - Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman Transliterasi Arab - Latin ini meliputi :

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf Syamsiyah dan Qomariyah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf,dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf

dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

يَ ...	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ ...	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- kataba
فَعَلَ	- fa'ala
ذُكِرَ	- zukira
يَذْهَبُ	- yazhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

3. 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
ا...ى ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ى...ى	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
وُ ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla
رَمَى	- ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggangkakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h)

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-atfāl

-- raudatul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

الْبِرِّ - al-birr

الْحَجِّ - al-hajj

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu

الْقَلَمُ - al-qalamu

الْبَدِيعُ - al-badī'u

الْجَلَالُ - al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ - ta'khuzūna

النَّوْءُ - an-nau'

سَيِّئٌ - syai'un

إِنَّ - inna

أُمِرْتُ - umirtu

أَكَلٌ - akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almīzān

Wa auf al-kaila wal mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmūl-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ
سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti
manistaṭā’a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti
manistaṭā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ
مُبَارَكًا Inna awwala baitin wuḍi’a linnāsi lallażī
bibakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-
Qur'ānu

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhil
Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا
بَعْدُ

Sesungguhnya, segala puji bagi Allah SWT. Kami memuji-Nya dan kami memohon pertolongan dan ampunan-Nya. Kami berlindung kepada Allah dari kejahatan diri-diri kami. Dan dari kejahatan amal perbuatan kami. Barangsiapa yang Allah berikan petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya. Barang siapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberikan petunjuk kepadanya. Aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Allah. Maha Esa dan tidak ada sekutu bagi-Nya. Aku bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba dan Rasul-Nya. Ya Allah, limpahkanlah rahmat kepada Nabi Muhammad SAW, dan kepada keluarganya, para sahabatnya, dan orang-orang yang mengikutinya hingga akhir.

Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam dari Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan judul “PENGARUH *SPIRITUAL WORKINGPLACE* TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI DI LEMBAGA ZAKAT YOGYAKARTA”.

Selanjutnya dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua penulis, Bapak Jauhari Mustofa dan Ibu Munisah juga kakakku Ayu Tiffani atas dukungan moril hingga materil bagi penulis, untuk dapat belajar dan menyelesaikan Pendidikan dengan baik.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia;
2. Bapak Dr. Tamyiz Mukharrom, M.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia;
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia;
4. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih atas waktu dan tenaga yang Bapak berikan untuk bimbingan, masukan dan bantuannya selama ini, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Zein Muttaqin S.E.I., M.A., selaku Dosen mata kuliah Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, terima kasih atas ilmu yang bapak berikan sehingga menjadi bekal dalam penulisan Skripsi ini;
6. Segenap Dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah membekali penulis ilmu yang semoga menjadi berkah yang kemanfaatannya mengiringi penulis sampai akhir hayat;
7. Laboran Ekonomi Islam, terima kasih atas arahannya selama ini;
8. Staf Akademik dan seluruh karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memudahkan segala urusan administratif baik yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini maupun selama proses perkuliahan;
9. Forum Kajian Ekonomi Islam (FKEI) sebagai rumah bagi para Ekonom Robbani Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, terima kasih untuk kesempatan bergabung menjadi keluarga FKEI. Banyak sekali pelajaran dan pengalaman yang penulis dapatkan selama menjadi anggota FKEI.
10. Teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2014. Terima kasih telah kebersamai dalam lika liku selama perkuliahan. Terima kasih pula untuk berbagai pelajaran yang rela kalian bagi secara cuma-cuma. Senang dan bangga menjadi bagian dari kalian. Semoga ukhuwah terjaga;
11. Tim Olimpiade Ekonomi Islam FKEI UII, terima kasih telah mengajarku arti solid, berani, dan tekun;

12. Maghfirah Dewi Alfaiz dan Siti Mutaalimah yang telah menemani dan tempat mencurahkan keluh kesah selama pembuatan skripsi ini.
13. Kuliah Kerja Nyata (KKN) Unit 111 Dusun Palembang, Purworejo, Jawa Tengah. Terima kasih 31 hari yang sangat berharga. Hidup satu atap sebagai keluarga merupakan hal langka dan takkan terlupa. *Special greeting for my bestie bahlul*: Dida, Muchi, dan Gita. Terima kasih atas kebaikan, pengertian, dan kesabaran selama sebulan yang lalu hingga berbulan bulan kedepan. Semoga berproses menjadikan kita dewasa dan receh selalu tercipta. Selalu bersyukur sempat berkenalan dengan kalian;
14. Sahabatku Gina Nabilah dan Titis Rahmawati, terima kasih telah membersamai perjalanan panjang selama hampir empat tahun ini. Menjadi tim belajar hingga tim organisasi. Semoga kita bisa sampai pada apa yang kita cita-citakan;
15. Kontrakan Al-Aqsho, tempat ternyaman untuk menetap dan beristirahat. *Special greeting for my konco kenthel*: Atin, Risa dan Dice. Terima kasih telah menerima kekurangan dan kelebihanku. Terima kasih juga untuk penerimaan kebisingan atas suara-suara musik yang telah kalian telan dari awal proses pembelajaranku hingga empat tahun ini. Terima kasih atas persaudaraan kita;

Dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf kepada seluruh pihak atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan dihati. Hal itu semata-mata karena kelalaian dan kekhilafan dari penulis. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, untuk penulis khususnya. Semoga cita-cita mulia kita selalu mendapat ridho Allah dan selalu diberikan petunjuk dalam menghadapi setiap persoalan yang kita hadapi.

Yogyakarta, 06 Mei 2018


Isnaini Nurrosida

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR.....	xxi
DAFTAR ISI.....	xxiv
DAFTAR TABEL	xxvii
DAFTAR GRAFIK	xxviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penyusunan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
A. Telaah Pustaka.....	8
B. Landasan Teori	16
1. Profil Singkat RZ Yogyakarta	16
2. Profil Singkat Dompot Dhuafa	16
3. Etos Kerja Islam	17
3.1. Pengertian Etos Kerja.....	17
3.2. Pengertian Etos Kerja Islami.....	18

3.3. Perbedaan dan Persamaan antara Etos Kerja Non Agama dan Etos Kerja Islami	21
3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja dan Etos Kerja Islami	22
3.5. Indikator Etos Kerja Islami	23
4. <i>Spiritual Workplace</i>	26
4.1. Pengertian <i>Spiritual Working Place</i>	26
4.2. Konsep <i>Spiritual Working Place</i>	26
4.3. Ruang Lingkup <i>Spiritual Working Place</i>	27
4.4. <i>Spiritual Working Place</i> Perspektif Islam	31
C. Hipotesis	34
D. Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Variabel Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
C. Jenis dan Sumber Data	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Instrumen Penelitian	39
F. Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
1. Gambaran Umum Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta	46
2. Gambaran Umum Dompot Dhuafa Yogyakarta.....	47
3. Gambaran Umum Responden	49
B. Analisis Data Deskriptif	56
1. Tanggapan Responden Terhadap <i>Spiritual Workplace</i>	57
2. Tanggapan Responden Terhadap <i>Etos Kerja Islami</i>	57
C. Uji Asumsi Klasik	58
1. Uji Autokorelasi	58
2. Uji Heteroskedastisitas.....	59
3. Uji Normalitas	61
D. Analisis Regresi Sederhana	61

1. Regresi Linier Sederhana	61
2. Uji Hipotesis	62
a. Uji Parsial dengan t-Test.....	62
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
3. Pembahasan Hasil Penelitian	63
a. <i>Spiritual Workplace</i> Pada Lembaga Zakat Yogyakarta.....	63
b. Etos Kerja Islami Pada Lembaga Zakat Yogyakarta	65
c. <i>Spiritual Workplace</i> Terhadap Etos Kerja Islami Pada Lembaga Zakat Yogyakarta	66
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2 Uji Validitas	40
Tabel 3.3 Uji Ulang Validitas	41
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.1 Bagan Struktur Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	53
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	55
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Spiritual Workplace</i>	57
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja Islami	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi dan Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedasitas	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Sederhana	61

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Grafik 4.2 Responden Berdasarkan Usia	51
Grafik 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Grafik 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja	53
Grafik 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan	54
Grafik 4.6 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	55
Grafik 4.7 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.2 Scatterplot Variabel <i>Spiritual Workplace</i>	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. 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.

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.).

Saat ini, banyak orang memegang keyakinan moral pribadi tentang peran korporasi yang tepat dalam kaitannya dengan lingkungan alam. Keyakinan ini diadakan pada tingkat individu dan dibentuk melalui refleksi pribadi, pengembangan profesional, dan hubungan dengan individu atau kelompok budaya yang berorientasi lingkungan lainnya. Nilai-nilai yang mendasari keyakinan ini menginformasikan rasa benar dan salah individual yang mungkin bertentangan dengan nilai dominan di tempat kerja. Namun biasanya, hubungan yang tidak disengaja antara nilai pribadi dan profesional menghasilkan ketegangan yang cenderung dihindari atau dihindari orang. Jika ada ketegangan seperti itu, orang dapat memilih untuk (a) berperilaku dengan cara yang tidak sesuai dengan karakteristik pribadi mereka namun konsisten dengan budaya organisasi, (b) meninggalkan organisasi, atau (c) memberi pengaruh pada karakteristik organisasi untuk membuatnya kongruen dengan karakteristik mereka sendiri (Chatman 1991; Hirschman 1972). Faktor penentu di balik keputusan individu untuk menyesuaikan diri, meninggalkan, atau mengubah didasarkan pada prioritas relatif yang diberikan pada nilai-nilai yang saling bertentangan. Jika kebutuhan akan pekerjaan adalah nilai utama seseorang di atas segalanya, kesesuaian adalah respon yang mungkin terhadap kerugian sistem nilai pribadi seseorang (Jackall, 1988).

Namun menurut (Andrew J. Hoffman, n.d.) saat ini semakin banyak manajer memilih untuk tetap berada di dalam organisasi yang nilai profesionalnya bertentangan dengan nilai pribadi mereka. Alih-alih menyerah pada tekanan ini, mereka berusaha mengubah budaya organisasi dengan cara yang sesuai dengan kepercayaan pribadi mereka (Hall and Richter 1990). Dalam prosesnya, mereka berusaha untuk "mengekspresikan dan mengembangkan diri mereka sepenuhnya di tempat kerja" (Mitroff and Denton 1999) dengan membawa nilai pribadi mereka, yang digunakan di sini sebagai sinonim dengan kepercayaan spiritual, ke tempat kerja (McDonald 1999). Individu-individu ini mendapatkan indera

aktualisasi diri melalui tindakan mereka, rasa kemakmuran dan tujuan melalui pekerjaan mereka yang memungkinkan mereka merasa lebih asli dan otentik dalam menyelesaikan sistem nilai konflik dan membentuk yang baru (Ray and Anderson 2000). Bagi beberapa orang, ini melibatkan konotasi religius (Vaughan 1989), sedangkan untuk yang lain tidak (Ray 1992). Akibatnya, sifat pekerjaan mereka berubah dari karir di mana mereka mencari nafkah untuk panggilan di mana mereka mengekspresikan diri dan mempromosikan perubahan sosial yang positif (Cameron et al., 2003; Neal 2000).

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).

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.

Munculnya berbagai permasalahan dari waktu ke waktu seharusnya menyadarkan manusia bahwa hal ini akan menyumbang perilaku dan krisis sosial. Dengan demikian selalu dibutuhkan pembaharuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan. Sementara Islam adalah agama sistem abadi; berlaku untuk segala hal dan berlaku kapanpun dan dimanapun. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an. Al An'am 6:38. Rivai et al. (2012) menyatakan Islam memiliki tiga pilar tauhid, syariah dan akhlaq. Ahmad (2006) secara singkat menjelaskan masing-masing dari ketiga item ini; Tauhid adalah kepercayaan dasar umat Islam yang berarti pembentukan Kesatuan Allah; Syariah dapat digambarkan sebagai kode etik Muslim berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis; Akhlaq mengacu pada praktik kebajikan, moralitas dan tata krama. Seorang pengusaha Muslim diwajibkan untuk memiliki Tauhid sebagai keyakinan total kepada Allah sebagai satu-satunya pemelihara dan penerima bantuan ilahi-Nya yang memberi umat Islam sumber keamanan. Paradigma tauhid dapat mengatasi masalah integrasi dalam organisasi dan memberikan pemahaman intelektual tentang kesatuan penciptaan dan eksistensi (Ahmad, 2006). Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an. Al-Ikhlâs 112: 1 dan Al-Baqara 2: 186. Islam mengintegrasikan praktik keagamaan dalam kegiatan bisnis dengan ibadah pribadi. Menggabungkan praktik-praktik ini dengan niat baik disebut ibadah.

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).

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melihat dan meneliti lebih jauh mengenai bagaimana pengaruh *spiritual workplace* terhadap uraian latar belakang diatas maka diambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Spiritual Workingplace* Terhadap Etos Kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dalam penelitian ini akan membahas pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *spiritual working place* di Lembaga Zakat Yogyakarta?
2. Bagaimana etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *spiritual working place* terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *spiritual working place* di Lembaga Zakat Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual working place* terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori mengenai etos kerja Islami. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *spiritual workingplace* terhadap dunia kerja, terutama pada dunia kerja yang menjadi referensi dalam dunia akademis.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga Zakat Yogyakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada RZ Yogyakarta dan Dompot Dhuafa dalam rangka mengelola sumberdaya manusia. Diharapkan penelitian ini mampu menyumbang secara pemikiran untuk menghadapi masalah di masa depan.
- b. Akademisi, memperluas wawasan dan referensi keilmuan terkait etos kerja Islami dalam pengelolaan sumberdaya manusia.
- c. Penulis, menambah wawasan dan keilmuan yang ada, melalui penyelesaian pokok masalah yang ada. Selain itu, mensinkronkan antara

teori dan wacana yang dipelajari dengan dunia praktis pada suatu lembaga.

E. Sistematika Penyusunan

Dalam skripsi ini penyusun berpedoman pada buku “Pedoman Penyusunan skripsi” Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Penyusun menyusun lima bab uraian, dimana tiap-tiap bab dilengkapi dengan sub-sub bab masing-masing yaitu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan. Hal pertama yang dibahas dalam pendahuluan yaitu latar belakang masalah. Merupakan gambaran umum terkait fenomena yang ada dalam lingkungan bisnis dan dampaknya pada pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Sehingga *spiritual workplace* sebagai solusi dan erat kaitannya dengan etos kerja islam. Bahasan kedua yaitu terkait rumusan masalah, rumusan masalah ini adalah pengkrucutan permasalahan yang ada pada bagian latar belakang yang ada. Hal ini dilakukan agar peneliti lebih fokus dan terarah. Selanjutnya yaitu membahas tujuan penelitian, yaitu tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada. Kemudian yang keempat membahas tentang manfaat penelitian, bagian ini adalah manfaat yang dapat diambil bagi kalangan akademisi, masyarakat maupun lembaga zakat Yogyakarta sebagai referensi pengelolaan sumber daya manusia, baik amil maupun relawan. Kelima yaitu berisi tentang telaah pustaka, bagian ini berisi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan seperti jurnal, laporan dan tesis, yang digunakan sebagai rujukan penelitian yang dilakukan.

Bab II : Telaah Pustaka. Pada bab ini, penyusun melakukan telaah pada penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya mirip dengan penelitian yang sedang dilakukan. Menyajikan landasan teori yang didasarkan pada teori-teori etos kerja islami dan *spiritual workplace* yang relevan dengan rumusan masalah. Selain itu, membuat hipotesis dan menggambarkan kerangka berpikir dalam penelitian.

Bab III : Metode Penelitian. Pada bab ini akan diuraikan tentang: objek penelitian, yang dilakukan di RZ Yogyakarta dan Dompot Dhuafa; jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif; populasi dan sampel; etos kerja islami dan *spiritual workplace* sebagai variable penelitian; jenis data yaitu data primer; teknik pengumpulan data; dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini berisi tentang analisis menyeluruh atas penelitian yang dilakukan. Peneliti akan menguraikan data yang didapat dari pengumpulan data yang sudah dilakukan. Pada bab ini akan menunjukkan bagaimana *spiritual workplace* dan etos kerja islami di lembaga zakat Yogyakarta. Selain itu juga akan menunjukkan bagaimana pengaruh *spiritual workplace* terhadap etos kerja islami di lembaga zakat Yogyakarta.

Bab V : Penutup. Pada bab ini, penulis akan menguraikan tentang kesimpulan pada penelitian yang telah dilakukan. Hal ini merupakan jawaban dari rumusan masalah. Bab ini juga berisi saran dari penulis, saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian dan dapat digunakan untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

Telaah pustaka guna mengulas penelitian terdahulu yang kiranya dapat menunjang penelitian ini. Adapun dalam *me-review* pustaka terdahulu, terdapat beberapa penelitian dengan bahasan pokok yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut merupakan hasil tinjauan penelitian terdahulu:

Pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Siti Hidayah (1996) dengan judul **“Urgensi Etos Kerja Spiritual Dalam Mendukung Keberhasilan Kinerja Karyawan”**. Hasil dari penelitian ini yaitu urgensi etos kerja spiritual terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Dimana tingkat etos kerja spiritual tinggi yang dimiliki karyawan dapat memacu kinerja dengan baik. Terdapat lima etos kerja spiritual, antara lain: 1. Perkataan yang benar (*shiddiq*), 2. Terpercaya dalam kata dan perbuatan (*amanah*), 3. Berbudi pekerti yang baik (*fathanah*), 4. Komunikatif dan argumentatif dalam menyampaikan berita (*tabligh*) (Hidayah, 1996).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Darwish A. Youseft (2000) dengan judul **“Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change.”**. Hasil dari penelitian ini memiliki sejumlah implikasi. Pertama, temuan bahwa perubahan organisasi terkait dimensi sikap dipengaruhi secara langsung oleh etika kerja Islam. Hal ini akan bermanfaat bagi pemimpin perubahan di perusahaan domestik maupun perusahaan multinasional di UAE atau dalam lingkungan kerja yang serupa dengan UEA. Pemimpin perubahan dapat mengambil langkah untuk meningkatkan dukungan karyawan terhadap etika kerja Islam (atau etika kerja secara umum), dan kemudian memperbaiki penerimaan perubahan karyawan. Etika kerja Islam (atau etos kerja pada umumnya) mungkin merupakan perbedaan individu yang penting untuk dipertimbangkan selama perekrutan dan seleksi bagi organisasi yang mencari cara untuk mempekerjakan karyawan yang sangat mendukung etika kerja Islam dan pada gilirannya memiliki sikap positif terhadap perubahan.

Kedua, hasil etik kerja

Islam secara langsung dan positif mempengaruhi semua dimensi. Komitmen organisasional juga akan bermanfaat. Untuk memperbaiki tingkat komitmen organisasi sehingga sejumlah perilaku yang diinginkan karyawan, seperti kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan, kepuasan kerja, kurang absensi dan niat rendah untuk berhenti dan omset dapat dicapai, tindakan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dukungan terhadap etika kerja Islam. Ketiga, temuan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap terhadap perubahan organisasi juga akan menguntungkan manajer di perusahaan domestik dan perusahaan multinasional. Sikap terhadap upaya perubahan organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan dukungan terhadap etika kerja Islam dan komitmen berorganisasi. Adapun perbedaan penelitian Darwish dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu ada pada teknik analisis data. Yaitu menggunakan paket ESQ untuk validasi data. Teknik ini digunakan karena Darwish ingin mengetahui hubungan tidak langsung antar variable. Selain ada perbedaan pula pada variable dan objek yang diteliti (Yousef, 2000).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Kusni Ingsih (2011) dengan judul **“Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja”**. Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa etos kerja perlu memiliki tujuan dasar guna pengembangan. Kant menambahkan, bahwa manusia dan kemanusiaan sasaran penting dalam mengembangkan etos kerja. Hal ini berarti bahwa etos kerja dan manajemen harus meng-*highlight* urgensi manusia, tidak lain bertujuan untuk perubahan. Dimulai dari internal kemudian barulah eksternal. Yang dimaksud disini yaitu mulai melakukan perubahan dari diri sendiri. Begitu juga dengan pemimpin yang memegang jabatan. Sebab dalam hal ini pemimpin selalu menjadi faktor penentu. Jika pemimpinnya memiliki cerminan baik begitu pula dengan yang dinaunginya. Selain itu, dapat meningkatkan potensi karyawan melalui pemupukan budaya yang berorientasi pada tanggungjawab. Sebab dengan tanggungjawab adalah cara untuk bersaing baik dalam komunitas bisnis (Ingsih, 2011a). Dalam hal ini terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian yang dilakukan kusni dengan penulis, yaitu ada pada penggunaan metode penelitian.

Kusni menggunakan metode kualitatif. Objek dan variabel penelitian yang digunakan pun berbeda (Ingsih, 2011).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Diah Ayu Kusumawati (2015) dengan judul **“Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi”** hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa antara etos kerja Islami dan perilaku kerja Islami dapat dimoderasi oleh budaya organisasi Islam. Adanya indikasi bahwa dengan membangun budaya organisasi Islami dengan baik, dapat meningkatkan etos kerja Islami dan perilaku kerja Islami karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan etos kerja Islami dan perilaku kerja Islami para dosen dan karyawan Universitas Sultan Agung dapat terjadi bila menerapkan budaya organisasi Islami (BudAI). Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan, terdapat pada jenis penelitian yang digunakan. Diah tergolong pada penelitian explanatory research, dengan metode sampling menggunakan Proportional Sampling (Kusumawati, 2015).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Henny Mahmudah (2016) dengan judul **“Analisis Etos Kerja Pemulung Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Di Kecamatan Tikung Lamongan”**. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengimplementasian etos kerja individu muslim yang sebagian besar mempunyai etos kerja tinggi dapat meningkatkan pendapatannya, sehingga dengan demikian kualitas hidup mereka dapat meningkat. Variabel pendapatan dapat diterangkan oleh variabel Etos Kerja. Demikian juga dari hasil pengamatan di lapangan mereka yang mempunyai penghasilan lebih tinggi dikarenakan mereka tidak hanya mengharapkan dari kerja sebagai pemulung saja tetapi dengan kemampuan yang dimilikinya mereka mendapatkan penghasilan lain seperti menjadi buruh tani pada waktu musim tanam dan musim panen dan sebagian sebagai tenaga kasar bagi mereka yang membutuhkannya. Sehingga dapat dimaknai bahwa dengan bekerja saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan, motivasi dan niat. Demikian sebaliknya dengan pengimplementasian etos kerja rendah akan berpengaruh juga terhadap penghasilan yang diterimanya, hal ini sesuai dengan teori pembuktian yang menyatakan bahwa adanya hubungan

yang kuat antara keduanya yakni semakin tinggi etos kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kualitas hidup seseorang tersebut dan semakin rendah etos kerja seseorang maka akan semakin rendah tingkat kualitas hidup seseorang tersebut (Jansen H Sinamon, 1993). Dalam (Mursi, 2001) dengan adanya motivasi, etos kerja seorang muslim dalam bekerja dapat meningkat yang selanjutnya turut meningkatkan produktivitas usahanya. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada metode penelitian yang dilakukan. Henny menggunakan metode deskriptif dengan model regresi logistik (Mahmudah, 2016).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Vera Anitra dengan judul **“Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja”**. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa religiusitas secara signifikan berpengaruh terhadap budaya kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Artinya, religiusitas yang tinggi dapat menanamkan kedisiplinan dalam bekerja, saling menghargai antar rekan kerja, serta melakukan kerjasama yang baik dalam bekerja yang terbentuk dalam budaya kerja karyawan yang di amalkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja secara individu maupun kelompok. Religiusitas secara signifikan juga berpengaruh terhadap etos kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Artinya, religiusitas yang tinggi juga dapat meningkatkan etos kerja karyawan dan karyawan dapat bekerja lebih semangat. Selain itu, budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Artinya, budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan etos kerja karyawan (Anitra, n.d.). Adapun yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu pada teknik sampling yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Kemudian objek dan variabel penelitian yang digunakan pun berbeda (Anitra, n.d.).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Nenden Mulyani Kusniawati dengan judul **“Pengaruh Koordinasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya**

Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel koordinasi merupakan variabel penting dalam meningkatkan etos kerja. (1) kerja merupakan rahmat, (2) kerja merupakan amanah, (3) kerja merupakan panggilan, (4) kerja merupakan aktualisasi, (5) kerja merupakan ibadah, (6) kerja merupakan seni, (7) kerja merupakan kehormatan, dan (8) kerja merupakan pelayanan Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Akan tetapi dalam penelitian ini juga menunjukkan variasi nilai yang berbeda antara variabel-variabel tersebut, hal ini berdampak pada etos kerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwasanya variabel dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap etos kerja pegawai. Secara parsial dimensi-dimensi koordinasi yang terdiri dari adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab, adanya proses yang berkesinambungan, konsep yang ditetapkan dalam kelompok, adanya keserasian dalam mencapai hasil, dan dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi berpengaruh signifikan pada etos kerja pegawai Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Tetapi variasi nilai juga berbeda antara dimensi yang ada, dampaknya yaitu terhadap kualitas kerja pegawai. Disisi lain hasil penelitian menunjukkan adanya keserasian hasil, konsep yang ditetapkan, ada pula proses yang berkelanjutan. Sementara adanya pemimpin yang bertanggungjawab menunjukkan pengaruh lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berjalan optimal (Kusniawati, n.d.) Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Nenden menggunakan metode survey explanatory (Kusniawati, n.d.).

Jurnal penelitian yang ditulis oleh Tunjungsari dengan judul **"Pengaruh Kemandirian, Lingkungan, Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Di Klaten"**. Hasil dari penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa dalam meningkatkan etos kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan melatih kemandirian, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dan mensejahterakan karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan uji F dan

uji T yang menunjukkan taraf signifikansi 5%. Dimana tinggi rendahnya tingkat etos kerja karyawan ditentukan oleh faktor internal seperti kemandirian dan kesejahteraan, dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Dalam uji T juga menunjukkan tingkat signifikansi 5%, hal ini berarti dalam meningkatkan etos kerja lebih mudah dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Tunjungsari, n.d.-a). Adapun untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis merubah teknik pengambilan sample, yaitu dengan menggunakan random sampling (Tunjungsari, n.d.).

Berikut tabel perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
1.	Siti Hidayah	1996	Urgensi Etos Kerja Spiritual Dalam Mendukung Keberhasilan Kinerja Karyawan	Perbedaan yang paling mencolok yaitu pada objek yang digunakan penulis yaitu pada RZ. Selain itu variable dependen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> dan variable independennya; Etos Kerja Islami.
2.	Darwish A. Youseft	2000	Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change	Perbedaannya terdapat pada variable independen yang digunakan. Penulis menggunakan Etos Kerja Islami sebagai variable independen. Dan variable dependen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> . Sedangkan objek yang digunakan penulis yaitu RZ. Dan Selain itu, penulis tidak menggunakan paket ESQ untuk validasi data. Melainkan menggunakan indeks validitas butir.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
3.	Kusni Ingsih	2011	Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja	Perbedaannya terdapat pada objek, variable dan metode penelitian yang digunakan. Penulis menggunakan RZ sebagai objek penelitian. Sementara variable dependen dan independen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> dan Etos Kerja Islami. Adapun metode penelitian yang digunakan penulis yaitu kuantitatif.
4.	Diah Ayu Kusumawati	2015	Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi	Perbedaannya yaitu pada objek yang digunakan yaitu pada RZ. Selain itu variable yang digunakan penulis yaitu <i>Spiritual Working Place</i> dan Etos Kerja Islami. Selain itu, penulis tidak menggunakan berjenis <i>explanatory research</i> , tetapi <i>field research</i> . Adapun metode sampling yang digunakan penulis yaitu <i>purposive sampling</i> , bukan <i>proportional sampling</i> .
5.	Henny Mahmudah	2016	Analisis Etos Kerja Pemulung Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Di Kecamatan Tikung Lamongan	Perbedaannya terdapat pada objek, variable dan metode penelitian yang digunakan. Objek yang digunakan yaitu pada RZ. Sementara variable dependen dan independen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> dan Etos Kerja Islami. Adapun metode penelitian yang digunakan, penulis tidak menggunakan metode deskriptif dengan model regresi logistik, melainkan

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
				menggunakan metode kuantitatif dengan model regresi sederhana.
6.	Vera Anitra	-	Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja.	Perbedaannya adalah objek yang digunakan yaitu pada RZ. Selain itu variable dependen dan independen yang digunakan juga berbeda. Penulis menggunakan Etos Kerja Islami sebagai variable independen. Dan variable dependen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> . Perbedaan lainnya terdapat pada pada teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> , sementara penulis menggunakan <i>Purposive Sampling</i> .
7.	Nenden Mulyani Kusniawati	-	Pengaruh Koordinasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar	Terdapat tiga pembeda pada antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu: 1. Objek yang digunakan yaitu RZ. 2. Variable dependen dan independen yang digunakan. Penulis menggunakan etos kerja Islami sebagai variable independen dan <i>spiritual working place</i> sebagai variable dependen. 3. Metode penelitian yang digunakan penulis <i>purposive sampling</i> bukan survey explanatory.
8	Tunjungsari	-	Pengaruh Kemandirian, Lingkungan, Dan	Perbedaannya adalah objek yang digunakan yaitu pada RZ. Selain itu variable

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
			Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Di Klaten	dependen dan independen yang digunakan juga berbeda. Penulis menggunakan Etos Kerja Islami sebagai variable independen. Dan variable dependen yang digunakan yaitu <i>Spiritual Working Place</i> . Perbedaan lainnya terdapat pada pada teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan <i>random sampling</i> , sementara penulis menggunakan <i>Purposive Sampling</i> .

B. Landasan Teori

1. Profil Singkat Rumah Zakat

Rumah Zakat merupakan salah satu lembaga filantropi yang berada di Yogyakarta. Lembaga ini bergerak dalam pengelolaan dana ZIS (zakat, infak, sedekah) serta dana sosial lainnya. Berawal dari gagasan Abu Syauqi dan beberapa rekan pengajian Majelis Taklim Ummul Quro, selaku founder, tanggal 2 Juli 1998 mula-mula terbentuklah organisasi Rumah Zakat yang pada waktu itu bernama Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ).

2. Profil Singkat Dompot Dhuafa

Dompot Dhuafa merupakan lembaga kemanusiaan yang bersifat nirlaba dan bertujuan untuk mengangkat kesejahteraan sosial kaum dhuafa melalui penghimpunan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, dan dana lainnya yang legal dan halal, baik dari perorangan, lembaga/perusahaan, maupun kelompok). Awal mula terbentuknya Dompot Dhuafa Republika yaitu berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis republika. Empat jurnalis tersebut adalah Parni Hadi, Haidar bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo. Dari empati empat

wartawan tersebut, di gagaslah lembaga kemanusiaan. Dengan empat wartawan tersebut sebagai dewan pendiri lembaga independen Dompot Dhuafa Republika.

3. Etos Kerja Islami

a. Etos Kerja

Kata etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etos adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral).

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 Etical). Pada tahun 1958, Weber mengusung konsep. Menurutnya etos kerja protestan memiliki hubungan sebab akibat dengan pengembangan kapitalisme masyarakat Barat. Sebab 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.

Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) mengembangkan Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) sebagai ukuran komprehensif

atau menerima wawasan etika kerja, yaitu dengan menilai tujuh komponen atau dimensi yang secara konseptual berbeda:

- 1) Sentralitas kerja, kepercayaan bahwa pekerjaan itu penting dalam dirinya sendiri.
- 2) Kemandirian, mewakili sebuah dorongan menuju kemandirian dalam pemenuhan tugas.
- 3) Kerja keras, keyakinan bahwa tingkat usaha yang meningkat adalah kunci pencapaian tugas yang efektif.
- 4) Waktu luang, nilai pada aktivitas down-time/non-kerja.
- 5) Moralitas / etika, kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku adil / moral.
- 6) Keterlambatan pemuasan, kapasitas untuk menunda penghargaan sampai nanti.
- 7) Waktu terbuang, sebuah nilai mengenai penggunaan waktu yang produktif (Meriac, Woehr, Gorman, & Thomas, 2013).

b. Etos Kerja Islami

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).

Menurut (Setyo, 2016) nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik menurut Anoraga (1992) bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam atau terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Etos kerja tidak hanya terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendekatan psikologi, budaya serta agama. Mangkunegara (2005:04), Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan

kepribadian, perilaku, dan karakternya. Berkenaan dengan etos kerja Al-Qur'an secara jelas menyebutkan adanya etos kerja pada umat manusia, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Ar Ra'ad ayat 11 yang artinya:

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Jika ditarik kesimpulan, maka etos kerja Islami merupakan sikap, perilaku dan tindakan seseorang terhadap suatu pekerjaan, berdasarkan pada Al-Quran dan Sunnah dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam sehubungan dengan kerja.

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. Adapun terdapat beberapa *point* dalam etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jujur dalam setiap aktivitasnya
- 2) Istiqomah pada ketentuan-Nya

- 3) Tanggungjawab
- 4) Menjaga harga diri
- 5) Bekerja dengan baik seperti sedang terhubung dengan Allah.
- 6) Bekerja keras
- 7) Berkualitas dalam melakukan pekerjaan
- 8) Bekerja sesuai ketentuan
- 9) Profesional dan tidak asa-asalan
- 10) Tidak menyiakan kesempatan
- 11) Tidak menangguhkan pekerjaan
- 12) Menghargai waktu
- 13) Tidak dzalim
- 14) Rendah hati
- 15) Tidak melanggar hukum (Sunardi,2004).

Selain itu penelitian yang dilakukan Tasmara menghasilkan ciri-ciri pribadi yang memiliki etos kerja Islami. Menurutnya orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ada semacam panggilan hati untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik. Menurut Tasmara (2002) terdapat dua puluh lima ciri pribadi yang memiliki etos kerja Islami, antara lain:

- 1) Kecanduan terhadap waktu.
- 2) Memiliki moralitas yang bersih.
- 3) Kecanduan kejujuran.
- 4) Memiliki komitmen.
- 5) Istiqamah dan kuat pendirian.
- 6) Kecanduan disiplin.
- 7) Berani menghadapi konsekuensi dan menghadapi tantangan.
- 8) Percaya diri.
- 9) Kreatif .
- 10) Tanggungjawab.
- 11) Apabila sedang melayani merasa bahagia.

- 12) Menjunjung harga diri.
- 13) Memiliki jiwa *leadership*.
- 14) Orientasi masa depan.
- 15) Efisien dan hemat.
- 16) Memiliki jiwa entrepreneur.
- 17) Insting seorang petanding.
- 18) Mandiri.
- 19) Haus mencari ilmu.
- 20) Jiwa perantau.
- 21) Mawas akan kesehatan dan gizi.
- 22) Tidak mudah putus asa dan tangguh.
- 23) Orientasi pada produktivitas.
- 24) Memperluas silaturahmi.
- 25) Semangat dalam berubah (Ramadhan, 2015).

c. Perbedaan dan Persamaan antara Etos Kerja Islami dan Etos Kerja Non-Agama

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.

Adapaun 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.
- c) Motivasi timbul dari hasrat untuk beribadah dan diikuti dengan keimanan untuk mendapatkan kehidupan duniawi yang bermanfaat.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja dan Etos Kerja Islami

Dalam penelitian yang dilakukan Anoraga, etos kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Kepercayaan atau Agama

Pada hakikatnya agama atau kepercayaan terhimpun dalam *system* yang mempengaruhi pola hidup pemeluknya. Baik dari cara bersikap, berfikir hingga cara seseorang bertindak. Hal ini dapat tercermin bila penganutnya sungguh sungguh dalam beragama.

2) Adat Istiadat

Secara oprasional etos kerja juga disebut dengan etos budaya. Adapun etos budaya yang dimaksud adalah mental dan tekad masyarakat, kedisiplinan serta semangat kerja yang dimiliki. Sistem yang berorientasi budaya inilah yang biasanya menentukan kualitas etos kerja.

3) Lingkungan

Menurut Anoraga (1992) adanya etos kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Sebab lingkungan dapat mempengaruhi manusia untuk melakukan suatu usaha. Dengan mengelola dan mengambil manfaat sumberdaya alam yang ada, secara kausal hal ini dapat

membentuk sebuah pemukiman yang mendatangkan kehidupan baru di lingkungan tersebut.

Terdapat lima aspek yang mempengaruhi etos kerja Islam, diantaranya: Tanggungjawab, Niat, Faedah Bekerja, Penerapan Keimanan, dan Keutamaan dalam hidup (Nilai, 2000).

e. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Ali & Al-Owaihian (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.

1) Usaha

Usaha dipandang sebagai hal yang perlu. bahan untuk melayani diri dan masyarakat. Artinya, keterlibatan produktif meminimalkan masalah sosial dan ekonomi, sementara membiarkan seseorang memperoleh standar hidup yang layak untuk diri dan keluarga. Yang penting secara signifikan adalah usaha dalam Islam dianggap paling tinggi.

Khalifah Kedua, Omar, dikutip mengatakan, "Saya lebih suka mati saat berjuang untuk rezeki dan rezeki anak-anak saya, sampai mati saat berjuang dalam membela iman" (dikutip dalam Abdul-Rauf, 1984, hlm. 23) dan "Kekuatan perbuatan apapun, bukan untuk menunda pekerjaan hari ini sampai besok".

Khalifah keempat, Imam Ali (1989, hal 469), menyatakan, " Jangan menjadi salah satu dari mereka yang berharap agar dunia yang lebih baik datang tanpa bekerja untuk itu dan siapa yang tidak menyempurnakan pekerjaannya, akan membawa kebingungan pada diri sendiri". Dalam usaha Islam terkait dengan pengetahuan dan semangat penemuan. Quran (25:67) menginstruksikan orang beriman,

“jangan mengejar apa yang tidak Anda ketahui”. Dan Imam Ali menyatakan bahwa seseorang " yang bertindak sesuai dengan pengetahuan adalah seperti orang yang jalannya jelas ".

2) Persaingan

Individu harus bersaing secara adil dan jujur dan berdagang dengan niat baik. Quran (4:29) menyatakan, "Jangan membagi milikmu di antara kamu sendiri secara salah kecuali bahwa itu diperdagangkan dengan persetujuan bersama". Nabi Muhammad SAW sangat jelas bahwa perdagangan harus dilakukan tanpa batasan yang dapat menghambat kemakmuran. Dia berkata, "Mengapa Anda menahan saudaramu dari apa yang akan menguntungkannya dan juga menguntungkan Anda?" Perdagangan dan transaksi harus dilakukan di lingkungan kepercayaan dan keterbukaan. Dengan demikian, transparansi ditentukan sebagai tanggung jawab moral.

3) Transparansi

Transparansi didasarkan pada saling pengertian bahwa tindakan-tindakan penipuan yang salah, menghalangi keadilan dan membatasi kebebasan bertindak di pasar. Perilaku berbasis moral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan ekonomi sejahtera dan komunitas bisnis yang vital. Nasr (1984) menegaskan bahwa Islam menyediakan iklim kerja yang etisnya tidak lepas dari ekonomi. Dia berpendapat bahwa Islam melimpahkan 'dimensi etis pada semua jenis pekerjaan dan dalam memperluas etika untuk memasukkan bahkan aspek kualitatif dari pekerjaan yang dimaksud'

Pengenalan transparansi dan kejujuran di pasar menyoroti dua isu: pentingnya karakter dan kredibilitas mereka yang terlibat dalam mempertahankan stabilitas pasar dan bahwa kemakmuran pengusaha, baik sebagai individu maupun kelompok, terjalin.

4) Perilaku yang bertanggung jawab secara moral

Sikap moral orang bisnis adalah satu-satunya jaminan yang dapat dipercaya untuk meminimalkan atau mencegah skandal pasar,

penyalahgunaan dan gangguan. Hanya perilaku moral dan jujur yang mengilhami kepercayaan di pasar dan memperkuat kontrak sosial, pemahaman etis dan memotivasi pelaku pasar untuk fokus pada pemenuhan tanggung jawab bisnis utama mereka. Oleh karena itu, mitra, klien, pesaing dan pelanggan memperoleh keyakinan akan niat baik satu sama lain (Ali & Al- Owaihan, 2008).

Adapun untuk mengukur etos kerja Islami menurut Ali dalam (Yousef, 2008) terdapat tujuh belas indikator etos kerja Islami, yaitu:

- a) Kemalasan adalah sebuah kesalahan.
- b) Dedikasi untuk bekerja adalah kebajikan.
- c) Pekerjaan yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain.
- d) Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja merupakan syarat penting bagi kesejahteraan masyarakat.
- e) Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.
- f) Seseorang harus memanfaatkan kemampuan terbaiknya.
- g) Tujuan bekerja adalah untuk menumbuhkan pribadi yang lebih baik dan menjalin hubungan sosial.
- h) Tanpa pekerjaan hidup tidak bermakna.
- i) Memiliki banyak waktu luang tidak baik.
- j) Adanya wadah untuk mengintegrasikan manusia dan organisasi.
- k) Pekerjaan memungkinkan manusia mengendalikan alam.
- l) Karya kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.
- m) Setiap orang yang bekerja lebih cenderung maju dalam kehidupan.
- n) Kerja memberi satu kesempatan untuk mandiri.
- o) Orang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja.
- p) Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.

- q) Nilai pekerjaan berasal dari keinginan yang menyertainya daripada hasilnya.

4. *Spiritual Workplace*

*a. Pengertian *Spiritual Working Place**

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 kedalam 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.

*b. Konsep *Spiritual WorkingPlace**

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).

c. Ruang Lingkup *Spiritual WorkingPlace*

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).

1) *Meaningful Work*

Aspek mendasar dari spiritual workplace yaitu adanya kemampuan untuk merasakan makna dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Hal ini berdasarkan pada hakikat penciptaan manusia yang memiliki hasrat untuk melakukan kebenaran dan melakukan tindakan bermakna untuk kehidupan pribadi maupun orang lain.

Menurut Chakraborty dalam Pawar (2009) untuk mempermudah mempelajari *spiritual workplace* pada *meaningfull work terdapat tiga model pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:*

a) Outside-in

Yang dimaksud dengan outside-in adalah membawa pengaruh dari luar untuk membangkitkan kesadaran spiritual seseorang.

b) Inside-out

Dalam hal ini inside-in diartikan dengan membangkitkan kesadaran spiritual yang dilakukan sendiri oleh seseorang., sehingga mempengaruhi lingkungan sekitarnya. Adapun untuk melakukan pelatihan spiritual dari dalam diri yaitu dapat dilakukan dengan meditasi transendental. Islam mengajarkan umatnya bermeditasi melalui pelaksanaan shalat yang *khusyuk* dan zikir (Sangkan,2005).

c) Outside-in dan Inside-out

Pendekatan outside-in dan inside-out yaitu kombinasi dari pengaruh luar dan pengaruh dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan kesadaran spiritual.

Kemudian setelah berproses dalam latihan spiritual, perubahan ini diaktualisasikan dalam wujud cinta, rasa hormat, keberanian dan penghargaan. Adapun cinta, rasa hormat, dan penghargaan merupakan rujukan nilai dari nilai spiritual (Pawar, 2009).

Bila dicermati, pada tahap ini terdapat hal penting yang perlu diperhatikan guna membentuk iklim spiritual organisasi, antara lain yaitu: Menentukan arah visi-misi dan nilai nilai organisasi secara jelas, sehingga

karyawan dapat menilai kecocokan nilai dalam dirinya dengan visi dan misi serta nilai organisasi. Dengan begitu, kecocokan tersebut akan mengantarkan pada kesetiaan pada organisasi sekaligus menghidupinya dan keluarganya. Sebab hal itu akan menimbulkan rasa terhubung antara karyawan dan organisasi, sehingga tergerak atas keinginannya dan nilai dasar tersebut. dan Membangun iklim menyenangkan pada saat bekerja. Sehingga karyawan merasa organisasi tersebut memiliki nilai yang baik dan baiklah pula antar rekan kerja dalam organisasi tersebut. (Yogatama & Widyarini, 2015)

2) *Sense of Community*

Pada konteks *sense of community* lebih berfokus pada perilaku manusia, yaitu interaksi antar karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam tahapan ini spiritualitas mencakup hubungan emosional, mental dan spiritualitas personal pekerja pada suatu tim dalam organisasi.

Menurut Mirvis dalam Pawar (2009), membangun suatu komunitas dapat dilakukan dengan memfasilitasi pengetahuan spiritual individu. (Pawar,2009) dengan begitu pengetahuan spiritual yang dimiliki pegawai meningkat. Adapun dalam membangun suatu organisasi menjadi komunitas, ada empat tahapan, yaitu: Pertama, dimulai dari kesadaran diri sendiri. Kedua,mulai membangun kesadaran terhadap orang lain. Ketiga, membangun kesadaran kelompok. Keempat, mengorganisasi keharmonisan.

Milliman, dkk (2008) menjabarkan beberapa pencapaian yang terjadi pada *sense of community*, antara lain: munculnya rasa saling keterkaitan dengan rekan kerja (*sense of connection with co-worker*), adanya rasa saling mendukung antar karyawan (*employees support each others*), dan bertautan dengan manfaat umum (*linked with common purpose*).

Adapun dalam Yogatama dan Widyarini (2015) terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) urgensi kesadaran atas kebutuhan personal

karyawan untuk terus berkembang, belajar dan mengasah keterampilan. Oleh sebab itu, usaha yang harus dilakukan yaitu membentuk iklim kerja dengan cara memfasilitasinya, seperti: memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan dengan menggunakan umpan balik. Umpan balik yang dimaksud yaitu menyertakan hubungan interpersonal yang suportif. Dengan begitu bila melakukan evaluasi tidak bersifat merendahkan dan karyawan merasakan rasa aman. (2) sadar akan urgensi kebutuhan berekspresi dan mengemukakan aspirasi tiap individu. Dalam hal ini iklim yang perlu dibangun yaitu menjamin kebebasan dalam berpendapat serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang mampu mengemukakan aspirasi, (3) menyadari urgensi tujuan yang bersama. Dengan begitu iklim kerja yang saling peduli antar rekan kerja dan kerjasama yang baik harus dibangun guna menyadarkan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

3) *Alignment of Values*

Aspek ketiga pada *spiritual workplace* adalah menegakan dan memelihara nilai personal dan menyesuaikan dengan nilai organisasi. Hal ini menunjukkan adanya rasa sejalan antara karyawan dengan tujuan organisasi (*alignment with organization values*), merasa tersambung dengan tujuan yang dimiliki organisasi, merekognisi visi dan nilai-nilai organisasi, dan terdapat perhatian yang di berikan organisasi pada setiap karyawannya. (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003)

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)

Instrumen untuk mengukur spiritual organisasi adalah *Organizational Spiritual Value Scale* (OSVS) yang ditujukan untuk mengukur persepsi

seseorang terhadap nilai spiritual yang ditampilkan oleh organisasinya. Untuk mengukur spiritual individu menggunakan *Human Spirituality Scale* (HSS) (Kolodinsky, dkk., 2008)

c. *Spiritual Working Place* Perspektif Islam

Berdasarkan pada teori Imam Al-Ghazali, spiritualitas sangat erat kaitannya dengan kepribadian. Menurutnya hakikat manusia didapatkan melalui pendekatan tasawuf. Jika dibandingkan dengan pendekatan ilmiah Maslow, hal tersebut serupa dengan pandangan Al-Ghazali. Bahwa manusia merupakan makhluk yang berpotensi baik dan mampu mengaktualisasikannya. Oleh sebab itu manusia dipandang sebagai makhluk yang sempurna. Selain itu Al-Ghazali juga menyatakan pengembangan kepribadian. Pengembangan kepribadian merupakan hasil bentukan menjadi pribadi yang konsisten terhadap iman, Islam dan mua'amalah guna mencapai ridha Allah SWT. (Ancok, 2005). Ditambahkannya, bahwa faktor genetic merupakan salah satu pembentuk kepribadian manusia. Oleh sebab itu Al-Ghazali menitikberatkan teorinya pada konsep kepribadian *muthmainnah*. Kepribadian ini menurutnya dapat mempertemukan manusia pada eksistensi manusia yang sebenarnya, yaitu tidak lain sebagai hamba Allah. Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi yaitu interaksi sosial dan lingkungan.

Konsep fitrah Al-Ghazali dikenal dengan konsep *al-Nafs al-Rabbaniyyah*, didalamnya disebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang disebut sebagai fitrah, antara lain:

1) Nafsu

Nafsu merupakan ruh yang dapat mempengaruhi karakter manusia, baik secara biologis maupun *badaniyah*. Dengan nafsu juga manusia dapat berbuat baik dan buruk dalam berperilaku.

2) Akal

Akal merupakan kapabilitas manusia untuk berfikir dan memahami segala sesuatu yang didapatkan panca indra.

3) Qolbu

Qolbu bisa diartikan dengan jati diri seseorang yang murni.

Selain itu dalam memandang spiritualitas, menurut Al-Ghazali spiritualitas memiliki hubungan dengan dua tingkah laku psikologis manusia, antara lain:

1) Dorongan Fisiologis

Dorongan fisiologis adalah kemampuan bertahan hidup manusia untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan mutlak manusia, seperti oksigen, aktualisasi diri, keamanan, kenyamanan dll

2) Dorongan Psikologis

Dorongan psikologis yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu sekaligus kebutuhan sosial. Timbulnya tingkah laku psikologis manusia berkecenderungan menimbulkan hal yang terpuji dan baik. Berdasarkan hal tersebut, Al-Ghazali berpendapat bahwanya terdapat tiga faktor pendorong, antara lain: 1) mendorong ke arah kebutuhan atas penghargaan berupa pahala dan surga Allah, 2) mendorong untuk disanjung Allah, 3) mendorong untuk selalu dekat kepada Allah dan Allah ridha (Ancok, 2005).

Spiritualitas atau aqidah dapat diartikan dengan keyakinan hidup seseorang. Spiritualitas muncul disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seseorang atas kuatnya aqidah dipercayainya. Menurut Allport dan Ross (1967) dalam Beit Hallahmi, B & Argyle (1997) mengartikan impuls akidah seseorang merupakan sikap intrinsik yang ada dalam diri manusia. Sudut pandang aqidah yaitu lebih merujuk pada tingkatan keyakinan seorang muslim atas ajaran yang bersifat mendasar dan dogmatik, yaitu mencakup rukun iman. Sedangkan ibadah adalah sebagai wujud penghambaan seorang hamba pada tuhan dengan segala aturan yang telah ditetapkan dalam Al-Quran dan Hadits. (Anshari, 1993) Oleh sebab itu, spiritualitas, tidak

mungkin dikerjakan oleh orang yang tidak memiliki kepercayaan atau agama. Dikarenakan ibadah kembalinya pada aqidah seseorang.

Apabila ibadah dan bekerja saling dihubungkan, maka ibadah berada di tahap proses. Sementara *output* yang dihasilkan berupa muamalah. Muamalah yaitu aturan yang mengatur hubungan antara manusia dan lingkungan sosialnya. Baik makhluk bernyawa maupun tak bernyawa (Anshari,1993). Adapun spiritualitas dalam muamalah dapat diartikan dengan mengatur kebutuhan manusia, seperti: Kebutuhan primer, sekunder hingga tersier yang bersifat mewah yang dilarang oleh Islam. Maka dari itu, manusia di perintahkan bekerja dan memproduksi yang merupakan bagian dari muamalah, agar tercipta ramhamatan lil alamin.

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

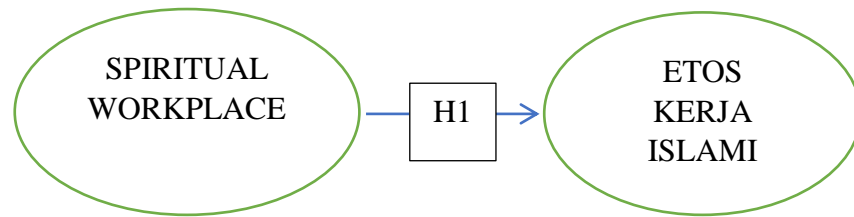
H1 : Terdapat pengaruh positif *spiritual workplace* terhadap etos kerja Islami.

1. Kerangka Berfikir

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh 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).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh *spiritual workplace* terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh *spiritual workplace* terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Menurut (Nazir, 2011) variabel penelitian adalah variabel yang umumnya nyata, dapat dimengerti, diraba, dan dapat dilihat, sehingga kurang menimbulkan keragu-raguan akan maknanya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen

Variabel Independen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah *spiritual workplace*, yang dimaksud yaitu iklim kerja yang terjadi pada RZ Yogyakarta dan Relawan Dompot Dhuafa.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islami pada Lembaga Zakat Yogyakarta (Nugroho, Anton P., 2015).

B. Populasi dan Sampel

Dalam menentukan metode penentuan sampel dibutuhkan teknik-teknik penentuan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dikarenakan semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Prasetyo & Jannah, 2010, hal. 134). Dalam penentuan sampel terdapat dua, yaitu:

1. Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti (Ronny, 2007). Menurut (Cooper & Emory, 1995) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat kita gunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Pengurus Lembaga Zakat Yogyakarta. Dengan banyaknya populasi RZ Yogyakarta berjumlah 71 dan Dompot Dhuafa Yogyakarta sebesar 132, terhitung dengan pengurus aktif dan relawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Ronny, 2007). Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik penarikan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2008) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka dari itu sampel yang dimaksud adalah Pengurus Aktif Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta dan Relawan Dompot Dhuafa. Adapun jumlah keseluruhan sampel berjumlah 45 sampel, terdiri dari 19 pengurus aktif RZ Yogyakarta dan 26 relawan Dompot Dhuafa.

C. Jenis dan Sumber Data

(Suryabrata, 2010, hal. 38) Seperti telah disebutkan, kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau alat pengukurnya. Kalau alat pengambil datanya cukup realibel dan valid, maka datanya juga akan cukup realibel dan valid. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitasnya dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan realibel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder berupa:

1. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data (Sumarni & Wahyuni, 2007, hal. 85). Sumber primer yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara memberi kuesioner (angket) dengan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam melakukan pengajuan kuesioner (angket) disusun berdasarkan variabel yang telah dibuat sebelumnya. Kuesioner ini diberikan kepada pengurus harian yang tertera di struktur organisasi RZ Yogyakarta dan relawan Dompot Dhuafa.

2. Sumber Sekunder

Menurut (Sumarni & Wahyuni, 2007, hal. 85) sumber sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan melalui dokumen atau arsip. Menurut (Suryabrata, 2010, hal. 39) sumber sekunder adalah biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Sumber-sumber sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jurnal, makalah, buku, dan hasil penelitian sebelumnya. (Nugroho, Anton P., 2018)

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala pengukuran Data

Pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasarkan aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses koding/memberi tanda dari jawaban responden. Salah satu tipe jawaban responden tersebut merupakan jawaban tertutup/pilihan. Pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban tertutup ini, jenis jawabannya dapat kita golongkan kedalam skala. Salah satu jenis skala yang banyak digunakan pada penelitian sosial adalah skala likert. Skala likert sesungguhnya merupakan skala kualitatif katagorik atau ordinal, namun sering kali diperlakukan sebagai skala interval. Sesuai dengan jenis skalanya yang ordinal maka operasi aritmatika tidak dapat dilakukan, karena skala ordinal sebenarnya bukan angka atau rasio. Label yang biasanya ada pada skala likert, dan dipilih oleh peneliti, ada kecenderungan untuk mempengaruhi jawaban responden, kemudian informasi bisa saja hilang atau ter *diskrupsi* karena terbatasnya alternatif jawaban.

b. Studi Pustaka

Penelitian ini mengambil dari beberapa buku, jurnal, literatur-literatur yang relevan dengan topik pembahasan agar dapat digunakan untuk memperkuat teori dan hipotesis.

E. Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Variable Penelitian

Variable	Rujukan	Indikator	Item
Spiritual working place (X)	Ashmos and Duchon (2000)	<i>Meaningfull Work</i>	1-7
	Kim (2009) ; Muruga (2007)	<i>Sense of Community</i>	8-14
	Ashforth & Partt (2003)	<i>Alignment of Values</i>	15-18
Etos Kerja Islami (Y)	(Ali & Al- Owaihan, 2008)	Effort	19-23
		Competition	24-30
		Transparency	31-35
		Morally Responsible Conduct	36-40

F. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut (Retnawati, 2016) dalam Linn & Gronlund (1995) menjelaskan validitas mengacu pada kecukupan dan kelayakan interpretasi yang dibuat dari penilaian, berkenaan dengan penggunaan khusus. Pendapat ini juga diperkuat (Retnawati, 2016) dalam Messick (1989) bahwa validitas merupakan kebijakan evaluatif yang terintegrasi tentang sejauh mana fakta empiris dan alasan teoritis mendukung kecukupan dan kesesuaian inferensi dan tindakan beberapa skor tes atau skor suatu instrumen. Uji validitas pada penelitian ini adalah validitas isi. validitas isi ini ditentukan menggunakan kesepakatan ahli atau sering disebut dengan *domain* yang diukur menentukan

tingkatan validitas isi, hal ini dikarenakan instrumen pengukurannya. Untuk mengetahui kesepakatan ini, dapat digunakan indeks validitas diantaranya dengan indeks yang diusulkan oleh Aiken menurut (Retnawati, 2016). Indeks validitas butir yang diusulkan oleh aiken ini dirumuskan sebagai berikut:

$$v = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

V= Indeks kesepakatan rater mengenai validitas

s = Skor yang ditetapkan, ($s = r - l_0$), dengan

r = Skor kategori pilihan rater

l_0 = skor terendah dalam kategori penyekoran

n = banyaknya rater

c = banyaknya kategori yang dipilih rater

Dari hasil perhitungan indeks V, suatu butir atau perangkat dapat dikategorikan berdasarkan indeksnya. Jika indeksnya kurang atau sama dengan 0,4 dikatakan validitasnya kurang, 0,4-0,8 dikatakan validitasnya sedang, dan jika lebih besar dari 0,8 dikatakan sangat valid.

Tabel 3.2
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item total correlation	R table 5%	Keterangan
<i>Spiritual Workplace</i>	X1	.266**	0,294	Tidak Valid
	X2	.589**	0,294	Valid
	X3	.712**	0,294	Valid
	X4	.712**	0,294	Valid
	X5	.757**	0,294	Valid
	X6	.651**	0,294	Valid
	X7	.701*	0,294	Valid
	X8	.818**	0,294	Valid
	X9	.692**	0,294	Valid
	X10	.781**	0,294	Valid
	X11	.776**	0,294	Valid
	X12	.687**	0,294	Valid

	X13	.710**	0,294	Valid
	X14	.681**	0,294	Valid
	X15	.814**	0,294	Valid
	X16	0.29	0,294	Tidak Valid
	X17	.849**	0,294	Valid
	X18	.762**	0,294	Valid

Sumber: SPSS 21 for windows

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat jika *corrected item total correlation* > dari r tabel 5% (0,294) dinyatakan valid, dalam hasil uji validitas ini variabel *spiritual workplace* terdapat dua item pertanyaan yang tidak valid, maka item pertanyaan yang tidak valid atau yang tidak lolos dalam uji validitas tidak digunakan dalam penelitian karena hasil dari *corrected item total correlation* < dari r tabel 5% (0,294). Sedangkan item pertanyaan pada variabel *spiritual workplace* lainnya layak untuk digunakan dalam penelitian karena, *corrected item total correlation* lebih dari r tabel 5% (0, 294).

Apabila terdapat salah satu item yang tidak valid pada suatu variabel, maka harus dilakukan uji validitas ulang pada variabel tersebut. Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas ulang terhadap variabel *spiritual workplace* dengan jumlah 16 item. Berdasarkan pada tabel dibawah, setelah dilakukan pengujian ulang, diperoleh semua hasil uji variabel religiusitas dinyatakan valid karena hasil *Corrected Item Total Correlation* > R-tabel 5% (0, 294).

Tabel 3.3
Uji Ulang Validitas

Variabel	Item	Corrected item total correlation	R table 5%	Keterangan
Spiritual Workplace	X2	.560*	0,294	Valid
	X3	.755**	0,294	Valid
	X4	.756**	0,294	Valid
	X5	.748**	0,294	Valid

X6	.687**	0,294	Valid
X7	.702*	0,294	Valid
X8	.866**	0,294	Valid
X9	.718**	0,294	Valid
X10	.770**	0,294	Valid
X11	.802**	0,294	Valid
X12	.732**	0,294	Valid
X13	.715**	0,294	Valid
X14	.665**	0,294	Valid
X15	.812**	0,294	Valid
X17	.820**	0,294	Valid
X18	.765**	0,294	Valid

Sumber: SPSS 21 for windows

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian pada kuesioner dan dinyatakan valid, maka selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Yang dimana melakukan uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hasilnya reliabel atau tidak reliabel. Menurut (Ghozali, 2011) dalam (Nunnally, 1994) untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Ketentuan nilai Combrach Alpha	Keterangan
<i>Spiritual Workplace</i>	0,947	0,70	Reliabel

Sumber: SPSS 21 for windows

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh penulis pada tabel 3.4 diatas, dapat diketahui nilai *Combrach Alpha* dari seluruh variabel di atas 0,70. Maka dapat dikatakan setiap butir pertanyaan pada variabel

spiritual workplace penelitian reliabel. Sehingga, butir-butir dari pertanyaan variabel dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk pengujian apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk mengetahui kenormalan sebuah regresi yaitu *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Ghozali, 2016:154). Sebuah distribusi dapat dikatakan normal apabila nilai dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* > 0,05 (Bagiana, Putra, & Sunarsih, 2016)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas, dimana kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2011).

Dalam melakukan uji heteroskedastitas pada penelitian menggunakan uji glejser yang dimana meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi (Ghozali, 2011) dalam (Gujarati, 2003)

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas. Pengujian *Glejser* ini digunakan koefisien signifikansi sebesar 5%, Apabila tingkat signifikansinya diatas 0,05 maka dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas (Bagiana, Putra, & Sunarsih, 2016)

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut (Ghozali, 2016:103) memiliki tujuan untuk apakah sebuah model dalam regresi linier ada korelasi dengan variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu sebesar $t-1$ (Bagiana, Putra, & Sunarsih, 2016). Menurut (Ghozali, 2016:108) regresi yang baik yang tidak terjadi autokorelasi dengan mendeteksi melalui uji Durbin Watson dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) nilai DW antara DU dan (4-DU) tidak terjadi autokorelasi
- 2) nilai DW < DL terjadi autikorelasi positif
- 3) nilai DW > (4-DL) terjadi autokorelasi negatif

Nilai DW antara (4-DU) dan (4-DL) tidak dapat disimpulkan/ berada di keragu-raguan.

3. Analisis Regresi Sederhana

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana berguna untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Y), nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Berguna untuk mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Selain itu dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada waktu sebelumnya. Metode analisis ini juga digunakan untuk menduga atau mengestimasi besarnya variabel lainnya yang telah diketahui nilainya.

Penelitian ini menggunakan satu prediktor dikarenakan variabel dalam penelitian ini berjumlah satu, maka dari itu rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Y = *Spiritual Workplace*

A = Konstanta

b_1 = Etos Kerja Islami

b. Uji Koefisien Determinasi (*R square*)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi hanyalah salah satu dan bukan satu-satunya kriteria memilih model yang baik. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Menurut (Ghozali, 2011) dalam Gurujati (2003). Nilai (R^2) apabila kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data crosssection nilai nya rendah mendekati nol disebabkan adanya variasi yang besar antar pengamatan. Sedangkan, untuk data yang berupa runtun waktu tie series nilai koefisien deterinasinya tinggi yaitu mendekati satu.

c. Uji Hipotesis

1) Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengukuran ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individual (parsial) variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dikatakan signifikan atau berpengaruh positif apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Namun, jika $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Gambaran Umum Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta.

Rumah Zakat Yogyakarta adalah objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Awal terbentuknya Rumah Zakat yaitu pada tanggal 2 Juli 1998, mula-mula bernama Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ). Hingga pada tanggal 18 Maret 2003, Rumah Zakat resmi menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional, ditandai dengan SK Menteri Agama RI No. 157. Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta terletak di Jalan Veteran No. 9, Mujamuju, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan aktif yang dimiliki Rumah Zakat Yogyakarta yaitu 20 karyawan.

Visi dan Misi yang dimiliki Lembaga Zakat Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Visi:

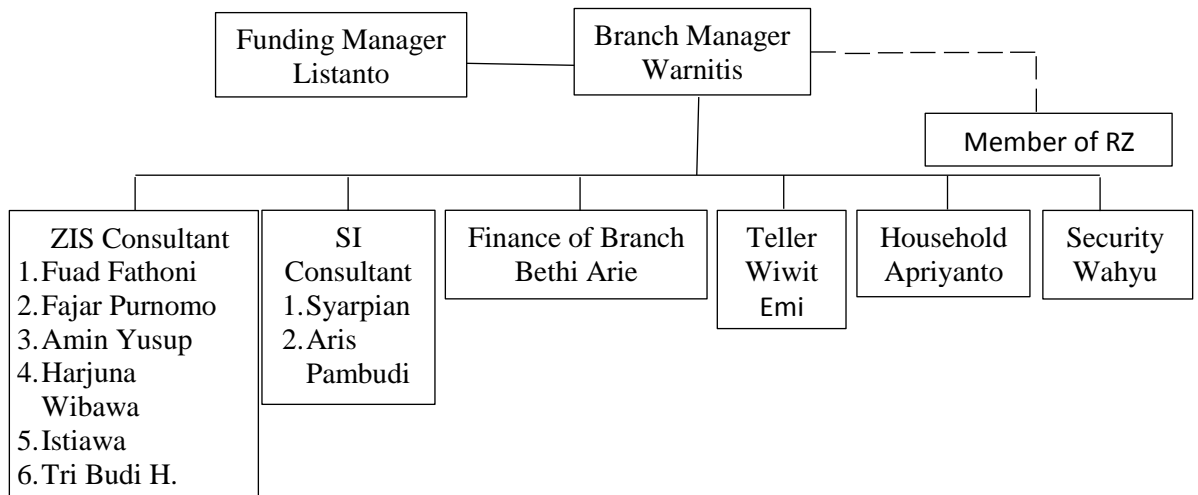
Lembaga Filantropi Internasional berbasis pemberdayaan yang profesional

Misi:

1. Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi Internasional
2. Memfasilitasi kemandirian masyarakat
3. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani

Berdasarkan kesepakatan Rumah Zakat Yogyakarta, struktur organisasi Rumah Zakat Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Bagan Struktur Rumah Zakat (RZ) Yogyakarta



Sumber: Rumah Zakat Yogyakarta Tahun 2018

Seperti yang terlihat pada struktur organisasi diatas, RZ Yogyakarta tidak memiliki bagian *Human Resource Department* (HRD) dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Adapun yang memiliki wewenang dalam membuat hingga memutuskan kebijakan terkait SDM yaitu SDM pusat RZ, dan RZ pusat memberikan wewenang tiap *Branch Manager*.

2. Gambaran Umum Dompot Dhuafa Yogyakarta.

Dompot Dhuafa merupakan lembaga milik rakyat Indonesia yang bersifat nirlaba dan bertujuan untuk mengabdikan pada negara dengan cara turut membantu negara dalam meningkatkan sosial kemanusiaan kaum dhuafa melalui penyaluran dana ZISWAF. Dompot Dhuafa berupaya untuk dapat memberdayakan masyarakat yang bertumpu pada sumber daya local dan melalui system yang juga berkeadilan.

Visi dan Misi yang dimiliki Dompot Dhuafa adalah sebagai berikut:

Visi:

Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan.

Misi:

1. Menjadi gerakan masyarakat yang mentransformasikan nilai-nilai kebaikan.
2. Mewujudkan masyarakat berdaya melalui pengembangan ekonomi kerakyatan.
3. Terlibat aktif dalam kegiatan kemanusiaan dunia melalui penguatan jaringan global.
4. Melahirkan Kader Pemimpin Berkarakter dan Berkompetensi Global”.
5. Melakukan advokasi kebijakan untuk mewujudkan sistem yg berkeadilan.
6. Mengembangkan diri sebagai organisasi global melalui inovasi, kualitas pelayanan, transparansi, akuntabilitas, independensi dan kemandirian lembaga.
7. Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi Internasional
8. Memfasilitasi kemandirian masyarakat
9. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani

Adapun untuk manajemen sumber daya manusia (SDM), Dompot Dhuafa tidak memberikan spesialisasi dalam pengelolaannya. Manajemen SDM tidak terlalu dianggap penting, sehingga dalam pengelolaannya pun digabungkan dengan bagian keuangan. Salah satu kendala yang ditemukan pada saat melakukan wawancara yaitu terbatasnya pemahaman amil mengenai etos kerja Islami. Dalam hal ini etos kerja Islami hanya dianggap amil sebagai kegiatan yang bersifat rohani, seperti mengaji dan berdoa. Namun hal ini diperkuat Dompot Dhuafa dengan prinsip Lembaga dalam memegang keIslaman zakat.

Banyaknya capaian baik pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Yogyakarta terhadap etos kerja Islami yang ternyata amil-amilnya tidak

melalui sertifikasi. Hal ini terjadi pada seluruh LAZ maupun LAZNAS di seluruh Indonesia, baik daerah maupun pusat. Sebab sertifikasi amil baru ingin di rintis, yaitu dengan berdirinya sekolah amil. Adapun selama menjalankan operasional, amil zakat banyak dibantu oleh IMZ (Indonesia Magnificence of Zakat). Lembaga swasta ini membantu dalam pengembangan kapabilitas amil.

3. Gambaran Umum Responden

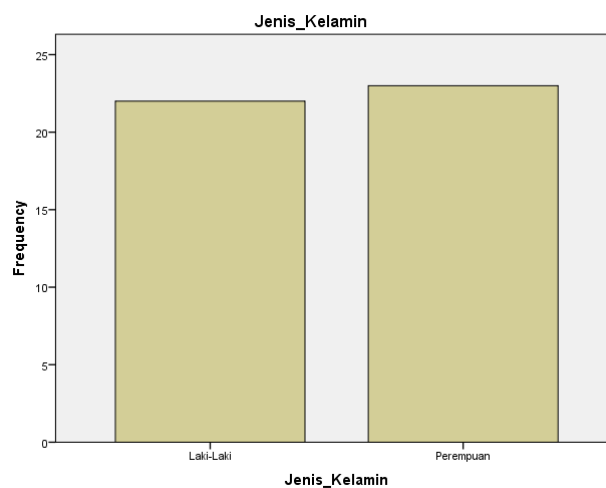
Penelitian yang dilakukan di Lembaga Zakat Yogyakarta dan Dompot Dhuafa ini menggunakan teknik penarikan *purposive sampling* dengan jumlah responden yang berjumlah 19 karyawan dan 26 relawan Dompot Dhuafa. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner ke kantor Lembaga Zakat Yogyakarta, dimana sampel yang ditentukan penulis yaitu karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta yang aktif secara struktural. Sementara relawan Dompot Dhuafa diambil dari relawan Ramadhan. Adapun gambaran responden dalam penelitian ini, telah diklasifikasikan penulis berdasarkan karakteristiknya, antara lain: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Jabatan dan Status Perkawinan. Berikut adalah *frequency table* dari profil responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis, diketahui hasil demografi responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah perempuan yang mendominasi, yaitu berjumlah 23 (51,1%), sedangkan koresponden laki-laki berjumlah 22 (48,9%). Adapun diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	22	48.9	48.9	48.9
Valid Perempuan	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Grafik 4.1

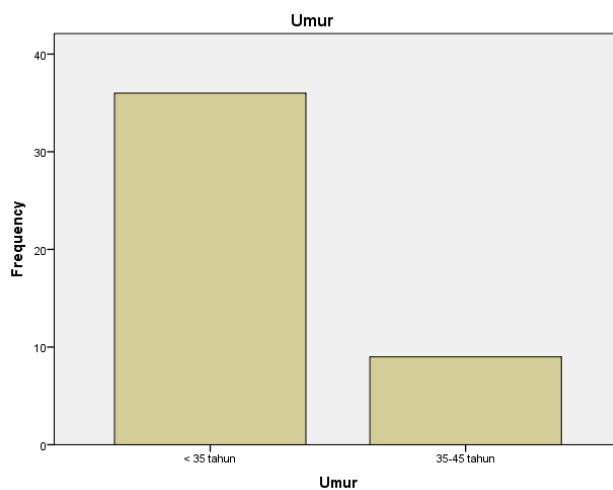
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada data primer yang penulis miliki, rentang usia responden yang dominan yaitu ada pada rentang usia kurang dari 35 tahun, dengan jumlah 36 orang (80%). Selebihnya yaitu ada pada usia 35-45 tahun, dengan presentase 20% (9 orang). Sementara itu karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta maupun relawan Dompot Dhuafa Yogyakarta tidak ada yang berusia diatas 45 tahun. Adapun diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan usia, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 35 tahun	36	80.0	80.0	80.0
Valid 35-45 tahun	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Grafik 4.2
Responden Berdasarkan Usia

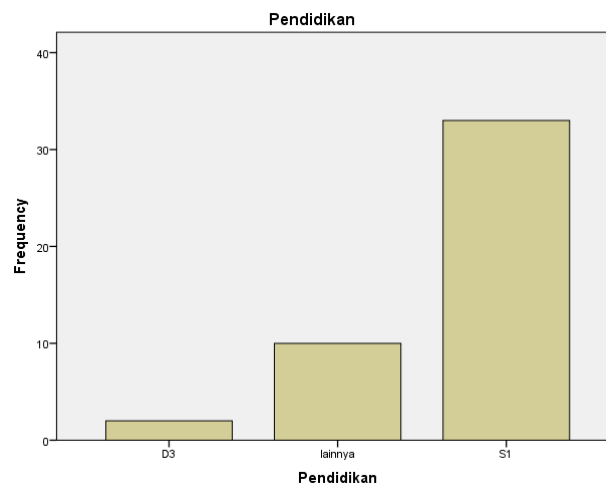
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, pendidikan terakhir karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta dan relawan Dompot Dhuafa didominasi oleh gelar sarjana, yaitu berjumlah 33 (73,3%) dengan beragam jurusan perkuliahan. Sementara Diploma 3 (D3) hanya berjumlah 2 (4,4%). Selebihnya, karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta dan relawan Dompot Dhuafa memiliki pendidikan terakhir diluar S1 dan D3, yaitu berjumlah 10 (22,2%). Sementara untuk gelar magister (S2)

tidak ada. Berikut adalah diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.4	4.4	4.4
	lainnya	10	22.2	22.2	26.7
	S1	33	73.3	73.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



Grafik 4.3

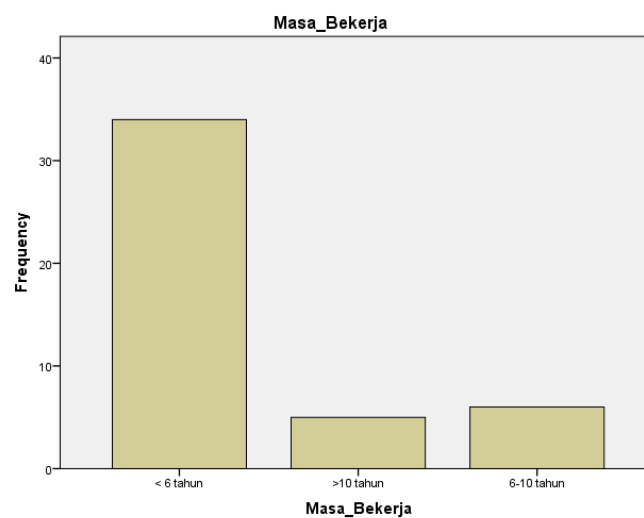
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan data dari responden, karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta maupun relawan Dompot Dhuafa sebagian besar memiliki masa bekerja kurang dari 6 tahun, yaitu berjumlah 34 (75,6%). Adapun masa bekerja 6-10 tahun berjumlah 6 (13,3%) dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah terkecil, yaitu berjumlah 5 (11,1%). Berikut adalah diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan masa bekerja:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa_Bekerja			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	< 6 tahun	34	75.6	75.6	75.6
	>10 tahun	5	11.1	11.1	86.7
	6-10 tahun	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



Grafik 4.4

Responden Berdasarkan Masa Bekerja

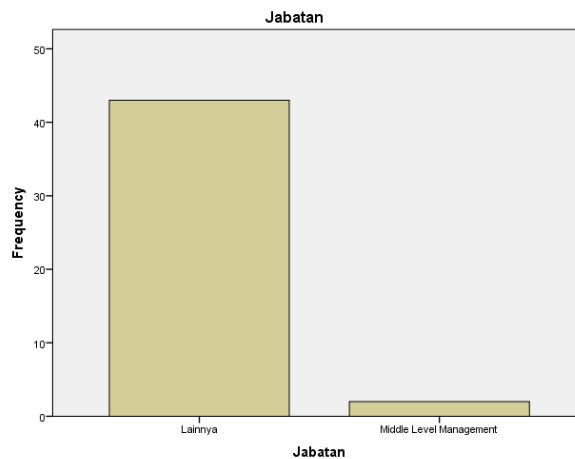
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data primer yang diperoleh responden, jabatan karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta dan relawan Dompot Dhuafa didominasi oleh kategori lainnya, yaitu berjumlah 43 (95,6%) yang berasal dari tiap-tiap bagian. Sementara *middle level management* hanya berjumlah 2 (10,5%), antara lain menjabat sebagai *branch manager* dan *funding manager* Lembaga Zakat Yogyakarta. Sementara kategori *top level management* dan *supervisor management* tidak terdapat pada struktur organisasi Lembaga Zakat Yogyakarta, disebabkan Lembaga Zakat Yogyakarta merupakan kantor cabang dari RZ pusat. Berikut

adalah diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan jabatan:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lainnya	43	95.6	95.6	95.6
	Middle Level Management	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



Grafik 4.5

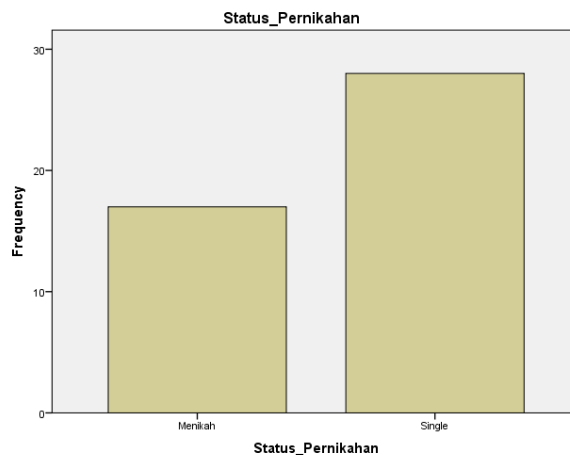
Responden Berdasarkan Jabatan

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan data dari responden, diketahui hasil demografi berdasarkan status pernikahan didominasi oleh status single, yaitu berjumlah 28 (62,2%). Sedangkan 17 (37,8%) lainnya berstatus menikah. Adapun diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan status perkawinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Status_Pernikahan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	17	37.8	37.8	37.8
	Single	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



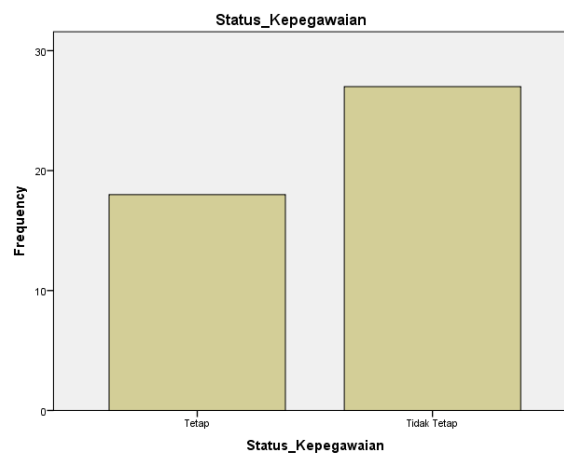
Grafik 4.6
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan data responden, status kepegawaian karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta maupun relawan Dompot Dhuafa didominasi oleh status karyawan tidak tetap dengan jumlah 27 (60%). Sementara 18 (40%) lainnya masih berstatus tidak tetap. Adapun diagram dari distribusi frekuensi koresponden berdasarkan status kepegawaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian
Status_Kepegawaian

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	18	40.0	40.0
	Tidak Tetap	27	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0



Grafik 4.7

Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

B. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskripsi adalah bentuk analisis yang digunakan penulis untuk mendeskripsikan variabel dependen dan variabel independen. Jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis terhadap variabel dependen dan independent memiliki tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
<i>Spiritual Workplace</i>	45	106	159	133,58	14,288
Etos Kerja Islami	45	141	220	186,69	16,949

Sumber: Data Primer (2018)

Hasil distribusi kuisioner atas tanggapan responden terhadap kategori masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Terhadap *Spiritual Workplace*

Setelah analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh hasil yang menjelaskan berkaitan dengan tanggapan responden terhadap variabel *spiritual workplace*.

Skor Minimum : 106

Skor Maksimum : 159

Nilai SD : 14,288

Mean (σ) : 133,58

Dengan klasifikasi

Tinggi : $X > (133,58) + 1 (14,288)$ atau $X > 147,868$

Sedang : $(133,58) - 1 (14,288) \leq X \leq (133,58) + 1 (14,288)$ atau $119,292 \leq X \leq 147,868$

Rendah : $X < (133,58) - 1 (14,288)$ atau $X < 119,292$

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel *Spiritual Workplace*

Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
Tinggi	7	15.6%
Sedang	31	68.8%

Rendah	7	15.6%
Total	45	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *spiritual workplace* pada kategori sedanh terdapat 31 orang atau sebesar 68,8 %, diikuti kategori tinggi dan rendah, masing masing sebesar 7 atau 15,6%. Berdasarkan hal tersebut tanggapan responden mengenai variabel *spiritual workplace* termasuk kategori **Sedang**.

2. Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Islami

Setelah analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh hasil yang menjelaskan berkaitan dengan tanggapan responden terhadap variabel etos kerja Islami.

Skor Minimum : 141

Skor Maksimum : 220

Nilai SD : 16,949

Mean (σ) : 186,69

Dengan klasifikasi

Tinggi : $Y > (186,69) + 1 (16,949)$ atau **$Y > 203,639$**

Sedang : $(186,69) - 1 (16,949) \leq Y \leq (186,69) + 1 (16,949)$ atau **$169,741 \leq Y \leq 203,639$**

Rendah : $Y < (186,69 - 1 (16,949))$ atau **$Y < 169,741$**

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Etos Kerja Islami

Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
Tinggi	8	17.8%
Sedang	31	68.9%
Rendah	6	13.3%
Total	45	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel etos kerja Islami pada kategori sedang terdapat 31 orang atau sebesar 68,9 %, diikuti kategori tinggi sebesar 8 (17,8%) dan yang terakhir merupakan kategori rendah sebanyak 6 responden atau 13,3%. Berdasarkan hal tersebut tanggapan responden mengenai variabel etos kerja Islami termasuk kategori **Sedang**.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson*. Uji ini dilakukan guna mencari apakah model yang diajukan untuk penelitian terjadi autokorelasi atau tidak. Hasil dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi dan Koefisien Determinasi

<i>Durbin-Watson</i>
1.687

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diperoleh hasil nilai Durbin Watson sebesar 1,687. Nilai ini terletak antara dU (1,566) dan 4-dU (2,434). Sehingga terjadi kategori $dU < DW < (4-dU)$ atau $1,566 < 1,687 < 2,434$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

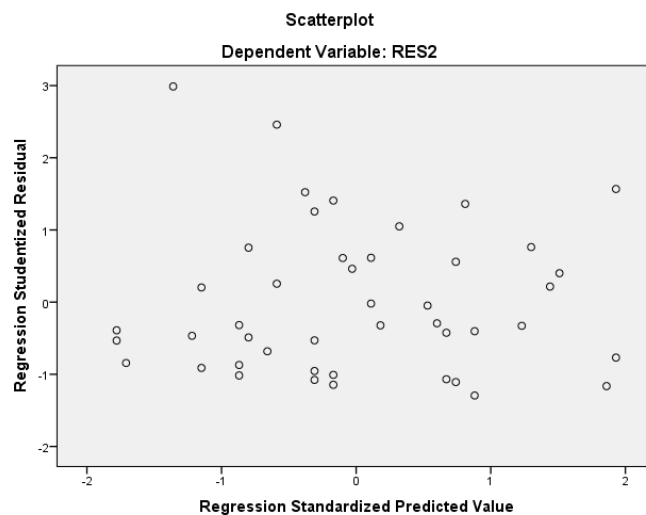
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh penulis menggunakan uji *glejser*, tujuan dari uji glejser ini digunakan untuk mengetahui apakah model dalam peneltian yang di akan digunakan mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	
<i>Spiritual Workplace</i>	0,357



Gambar 4.2

Scatterplot Variabel *Spiritual Workplace*

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *spiritual workplace* sebesar 0,574. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *spiritual workplace* tidak mengalami heteroskedastisitas, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang mana nilai signifikansi pada variabel *spiritual workplace* sebesar $0,357 > 0,05$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, pengujian ini menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov*. Hasil dari pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,603

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,603 lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang telah di uji berdistribusi normal.

D. Analisis Regresi Sederhana

1. Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *spiritual workplace* terhadap variabel etos kerja Islami pada lembaga zakat Yogyakarta. Adapun hasil olah data dari uji regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	Coefficients (B)	T	Sig.
Etos Kerja Islami	70,195	4,262	0,000
<i>Spiritual Workplace</i>	0,872	7,112	0,000

F Hitung	:	50,587
Sig.	:	0,000
Adjusted R Square	:	0,530
R Square	:	0,541
R	:	0,735

Dari tabel uji regresi linier sederhana diatas menunjukkan hasil persamaan sebagai berikut yaitu:

$$Y = 70,195 + 0,872 X$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 70,195, mengindikasikan bahwa apabila variabel *spiritual workplace* bernilai nol maka, nilai dari etos kerja Islami adalah 70,195.

- b. Koefisien regresi *spiritual workingplace* (X) adalah 0,872 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan sebesar 1 satuan maka etos kerja Islami akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,872.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan t-Test

Uji parsial (t-Test) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *spiritual workingplace* terhadap etos kerja Islami pada lembaga zakat Yogyakarta. Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka dapat diketahui apakah sebuah hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Nilai kritis dengan pengajuan ini dengan sampel sebesar (n) = 45 dan variabel x pada table t adalah 0,680.

Hipotesis :

H0 : *Spiritual Workingplace* tidak berpengaruh terhadap variabel Etos Kerja Islami

H1 : *Spiritual Workingplace* berpengaruh terhadap variabel Etos Kerja Islami

Kriteria uji: Tolak H0 jika nilai signifikansi < 5%

Hasil uji parsial (t-Test) dapat dilihat pada tabel diatas yang dimana:

- 1) Dilihat dari tabel 4.4.3, nilai t hitung variabel *spiritual workingplace* (X) sebesar 7,112 > 0,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual workingplace* berpengaruh terhadap variabel etos kerja Islami.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pada tabel diatas 4.4.1 dapat dilihat, *R Square* diperoleh nilai sebesar 0,541. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual workingplace* memiliki pengaruh kuat terhadap etos kerja Islami di

Lembaga Zakat Yogyakarta, karena berpengaruh sebesar 54,1% . Sedangkan $(100\% - 54,1\%) = 45,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

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.

Fernando dan Jackson (2006) menghubungkan antara spiritualitas dengan realisasi agama, nilai-nilai agama tidak dapat dihilangkan. Sebab dalam hal ini agama di percaya dapat dijadikan acuan preventif atas kejadian-kejadian tak terduga. Dengan demikian, Polley dan Jay (2005) juga menyimpulkan bahwa agama melibatkan studi spiritualitas. Namun, agama bukan termasuk pada elemen penting atas pengembangan spiritualitas. Terdapat keterkaitan antara agama dan spiritualitas, sebab hal tersebut merupakan bagian dari esensi manusia. Agama merupakan salah satu pendekatan yang dijadikan untuk meningkatkan spiritualitas. Spiritualitas dan spiritualitas di tempat kerja merupakan dua hal yang tidak dapat disamakan. Marques, Dhiman, dan King (2006), Kolodinsky, Giacalone dan Jurkiewics (2008), berpendapat bahwa terdapat dua faktor batin untuk membangun spiritualitas di tempat kerja, yaitu: pandangan individu dan pandangan perusahaan. Pandangan individu dapat diartikan dengan spiritualitas yang dimiliki individu. Sementara pandangan

perusahaan dapat diartikan dengan visi perusahaan yang dibangun oleh pemimpin perusahaan. Dengan kata lain, spiritualitas ditempat kerja dipengaruhi oleh pandangan spiritualitas individu dan organisasi kerohanian.(Sheng & Chen, 2012)

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 al-Qur'an surat Al-Baqarah: 143, yang artinya: "*Dan demikianlah kami telah menjadikan kamu (umat Islam), sebagai umat pertengahan, agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia*". Ayat ini memberikan penjelasan bahwasanya umat muslim merupakan umat yang memiliki keseimbangan antara bekerja dan ibadah.

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 teknik peralatan dan teknik 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).

Disamping itu, etos kerja manusia dapat dipengaruhi beberapa hal yaitu agama, budaya, sosial politik, pendidikan, kondisi lingkungan, dan motivasi. Secara bahasa religiusitas berasal dari kata *religion* (agama). Religiusitas secara signifikan berpengaruh terhadap budaya kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Artinya, religiusitas yang tinggi dapat menanamkan kedisiplinan dalam bekerja, saling menghargai antar rekan kerja, serta melakukan kerja sama yang baik dalam bekerja yang terbentuk dalam budaya kerja karyawan yang di amalkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja secara individu maupun kelompok. Selain itu, religiusitas berperan penting dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang. Semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan bekerja sesuai nilai-nilai atau pedoman organisasi, mau bekerja sama, saling menghargai, bekerja keras, serta akan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi (Anitra & Samarinda).

Spiritualitas individu yang kuat dapat meningkatkan respon adaptif terhadap berbagai perubahan yang terjadi pada diri individu tersebut. Hal ini juga berpengaruh pada spiritualitas di tempat kerja. Kompetensi spiritual merupakan dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan dengan kompetensi sosial yaitu kompetensi dalam memberikan kenyamanan kepada orang lain. Dengan kompetensi spiritual dan sosial dapat membangun sumber daya manusia yang produktif, beriman, kontributif, kreatif dan inovatif. Dengan demikian bila kecerdasan spiritual dilaksanakan di tempat kerja maka pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, akuntabel, dan bermoralitas tinggi dapat diwujudkan sesuai dengan harapan. Adapun dalam penerapan kompetensi spiritual diperlukan komitmen dan konsistensi untuk melakukan

perbaiki diri. Dalam Islam, dianjurkan untuk melakukan evaluasi diri setiap harinya. Hati harus senantiasa dibersihkan dari berbagai kotoran penyakit hati, dengan bertobat dan melakukan perbaikan. Islam memiliki kecenderungan sebagai *civil religion* yang dihayati dan diamalkan sebagai reaksi terhadap perubahan masyarakat yang sangat cepat akibat kemajuan ilmu pengetahuan. (Subhan)

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suib dan Said (2017), *Islamic work ethics* (IWE) dan *Islamic spirituality* (IS) membawa dampak positif terhadap kesejahteraan organisasi, khususnya operasi layanan berbasis Islam. Dampak dari implementasi konsep IWE dan IS dalam organisasi, antara lain: etika meningkatkan kualitas layanan, memberdayakan pekerja, dan meningkatkan loyalitas pelanggan dan tingkat laba, sementara IS memfasilitasi energi positif, meningkatkan kinerja, memotivasi menuju perbuatan baik, meningkatkan realisasi diri dan meningkatkan komitmen terhadap tanggung jawab social (Suib & Said, 2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *spiritual workplace* terhadap etos kerja Islami maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil terhadap *spiritual workplace* menunjukkan bahwa tingkat *spiritual workplace* di Lembaga Zakat Yogyakarta termasuk pada kategori sedang. Terdapat 31 orang atau sebesar 68,8 % responden yang memiliki tingkat *spiritual workplace* sedang. Diikuti kategori tinggi dan sedang, dimana masing-masing sebesar 15,6%. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah tergolong pada kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta, mengaktualisasikan *spiritual workplace* dengan cukup baik di tempat kerja.
2. Hasil tanggapan responden terhadap etos kerja Islami menunjukkan bahwa tingkat etos kerja Islami pada Lembaga Zakat Yogyakarta tergolong pada kategori sedang. Terdapat 68,9 % responden yang memiliki tingkat etos kerja Islami sedang, diikuti kategori tinggi sebesar 17,8% dan kategori rendah sebanyak 13,3 %. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden hanya memiliki etos kerja Islami sedang-sedang saja di tempat kerja.
3. Hasil uji t yaitu hasil pengujian secara parsial pada variabel *spiritual workplace* dapat diketahui bahwa *spiritual workplace* secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami dengan nilai t hitung sebesar $7,112 < 0,680$, sedangkan nilai Sig. sebesar $0,000 > 0,05$ yang dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga, *spiritual workplace* berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta. Variabel *spiritual workplace* yang berpengaruh kuat terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta, berpengaruh sebesar 54,1% . Sedangkan $(100\% - 54,1\%) = 45,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diduga hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin. Sementara faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi antara lain: budaya, sosial politik, kondisi lingkungan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Dari tanggapan responden terhadap *spiritual workplace* mengindikasikan bahwasanya hanya sebagian kecil karyawan Lembaga Zakat Yogyakarta yang mengaktualisasikan *spiritual workplace* dengan baik. Oleh sebab itu, Lembaga Zakat Yogyakarta harus menjaga dan mengupayakan karyawannya untuk memiliki *spiritual workplace* berkategori tinggi secara keseluruhan. Sehingga dengan begitu, tingkat kredibilitas Lembaga Zakat Yogyakarta akan mengalami peningkatan
2. Ditinjau dari tingkat etos kerja yang dimilikinya masih pada tingkatan sedang, Lembaga Zakat Yogyakarta harus lebih mengupayakan karyawannya untuk memiliki etos kerja Islami tinggi. Salah satunya yaitu dengan memfasilitasi karyawan untuk bisa terus mengupgrade pemahamannya. Dengan begitu, tingkat etos kerja Islami dan produktivitas Lembaga Zakat Yogyakarta akan meningkat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti oleh penulis guna untuk mengetahui variabel-variabel lainnya yang memiliki pengaruh besar pada etos kerja Islami. Sehingga bisa memberikan masukan kepada perusahaan lainnya, sebagai upaya untuk lebih meningkatkan etos kerja Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Janan Asifudin, 2004. Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali, Abbas, 1988. Scaling On Islamic Work Ethic. *Journal of Sosial Psychology*. Vol. 128 (5):.575-583.
- Ali, A. J., & Al- Owaihan, 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>

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Spiritual Workplace Terhadap Etos Kerja Islami
di Lembaga Zakat Yogyakarta

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang Maha Menguasai segala sesuatunya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul **Pengaruh Spiritual Workplace Terhadap Etos Kerja Islami Di Lembaga Zakat Yogyakarta** maka saya memerlukan data dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket yang telah disediakan. Jawaban atas pertanyaan yang saya ajukan merupakan hal yang sangat bernilai untuk membantu menyelesaikan penyusunan Skripsi tersebut. Identitas yang diberikan kepada saya akan menjadi rahasia dan tidak akan disalahgunakan.

Demikian permohonan saya ini, atas bantuan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu untuk mengisi angket ini saya haturkan banyak terima kasih.

Wassalamualikum Wr. Wb

Yogyakarta, 07 Maret 2018

Hormat Saya,

Isnaini Nururrosida

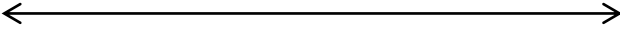
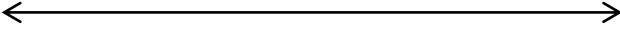
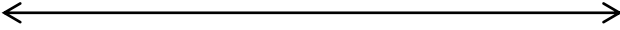
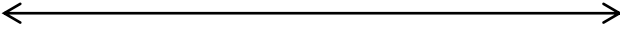

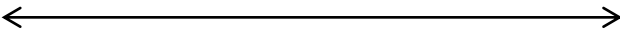

Lampiran 2

Kuisisioner A

DATA DEMOGRAFI

Isilah data berikut ini dengan benar

1. Nama :
2. Alamat :
3. TTL :
4. Jenis Kelamin : L / P
5. Usia :
 - < 35 tahun
 - 35-45 tahun
 - > 45 tahun
6. Status :
 - Menikah
 - Single
7. Pendidikan :
 - D3
 - S1
 - S2
 - Lainnya:
8. Lama Bekerja :
 - < 6 tahun
 - 6-10 tahun
 - > 10 tahun
9. Jabatan :
 - Administrative/Top Level of Management
 - Executive/Middle Level of Management
 - Supervisor Management
 - Lainnya:
10. Status Kepegawaian :
 - Pegawai Tetap
 - Pegawai Tidak Tetap

<i>Spiritual Working Place</i>		
No	Pernyataan	Jawaban
	saya selalu mendukung saya untuk menerapkan nilai spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari.	 Tidak Setuju Sangat Setuju
13.	Saya merasa pelatihan dari RZ Yogyakarta selain bertujuan untuk mengembangkan skill juga meningkatkan nilai spiritual yang saya miliki.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju Sangat Setuju
14.	Saya merasa RZ Yogyakarta peduli terhadap keluarga maupun lingkungan sosial saya.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju Sangat Setuju
15.	Program kerja yang ditawarkan RZ Yogyakarta sering saya jumpai selaras antara filosofi spiritual dengan tujuan manajemen yang dibuatnya sendiri.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju Sangat Setuju
16.	Menurut saya peraturan yang dibuat RZ Yogyakarta merupakan hasil adopsi dari nilai-nilai spiritual.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju Sangat Setuju
17.	Jika saya memenuhi harapan RZ Yogyakarta dalam memberikan pelayanan dengan baik sama saja dengan saya memenuhi keinginan hati saya yang paling dalam.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju Sangat Setuju
18.	Saya merasa pembinaan spiritual yang diterapkan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 

ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	48,9 %
	Perempuan	23	51,1%
Usia	< 35 tahun	36	80%
	35-45 Tahun	9	20%
	< 45 tahun	-	-
Status Pernikahan	Menikah	17	37,8%
	Single	28	62,2%
Pendidikan Terakhir	D3	2	4,4%
	S1	33	73,4%
	S2	-	-
	Lainnya	10	22,2%
Masa Bekerja	< 6 tahun	34	75,6%
	6 - 10 tahun	5	11,1%
	> 10 tahun	6	13,3%
Jabatan	Top Level Management	-	-
	Middle Level Management	2	4,4%
	Supervisor Management	-	-
	Lainnya	43	95,6 %
Status Kepegawaian	Tetap	18	40%
	Tidak Tetap	27	60%

No	Etos Kerja Islami																TOTAL	Keterangan
	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X17	X18		
1	9	9	10	9	8	9	9	10	9	9	9	9	10	9	9	9	146	Sedang
2	9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	10	8	9	9	8	8	136	Sedang
3	9	9	8	9	8	9	8	9	9	9	8	9	9	9	8	9	139	Sedang
4	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	159	Tinggi
5	9	7	7	8	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8	8	7	121	Sedang
6	8	10	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	10	145	Sedang
7	8	10	9	8	10	8	9	10	8	10	9	10	8	9	9	10	145	Sedang
8	9	9	9	10	9	8	9	9	10	9	10	10	10	10	10	10	151	Tinggi
9	9	7	8	8	7	8	8	9	9	7	8	8	9	9	9	9	132	Sedang
10	7	9	7	10	7	9	7	8	9	8	8	8	9	9	9	8	132	Sedang
11	10	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	158	Tinggi
12	9	8	9	10	9	8	9	10	9	10	9	10	10	10	10	10	150	Tinggi
13	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	10	159	Tinggi
14	10	10	9	9	8	9	8	9	9	8	9	9	9	10	10	10	146	Sedang
15	9	10	8	10	8	10	8	10	10	9	10	10	8	10	10	10	150	Tinggi
16	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	143	Sedang
17	9	6	8	7	8	9	7	9	7	6	8	9	8	7	8	9	125	Sedang
18	9	8	8	9	8	10	9	9	9	7	8	8	9	9	9	9	138	Sedang
19	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	9	9	9	10	146	Sedang
20	8	5	9	7	7	10	8	9	6	7	8	9	8	8	8	9	126	Sedang
21	5	6	8	9	4	7	6	10	7	8	5	10	10	10	9	9	123	Sedang
22	4	10	9	10	9	8	9	10	8	8	10	8	8	9	7	7	134	Sedang
23	9	7	8	9	8	6	7	8	8	8	8	8	7	7	7	8	123	Sedang
24	6	7	6	8	6	9	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	121	Sedang
25	8	8	8	9	6	8	6	5	8	8	8	9	8	8	8	9	124	Sedang
26	9	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	8	9	138	Sedang
27	7	7	7	5	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	107	Rendah

28	6	6	7	7	6	5	5	7	7	6	7	7	9	7	7	7	106	Rendah
29	10	7	9	10	8	10	9	8	8	9	9	10	10	10	8	7	142	Sedang
30	9	6	5	8	9	5	4	7	9	8	9	9	6	7	8	7	116	Rendah
31	8	7	8	8	7	8	7	9	9	9	8	9	8	9	9	8	131	Sedang
32	8	9	6	10	8	6	6	6	7	7	8	10	10	10	6	7	124	Sedang
33	6	8	6	8	6	6	6	7	7	7	6	9	5	9	8	8	112	Rendah
34	10	6	10	10	3	10	5	10	10	10	8	10	10	10	10	10	142	Sedang
35	9	9	8	9	8	9	8	9	9	9	8	9	8	9	8	9	138	Sedang
36	7	8	6	7	6	8	5	8	7	7	6	9	8	7	8	8	115	Rendah
37	10	10	9	9	10	10	10	9	10	10	9	10	10	9	9	9	153	Tinggi
38	8	8	7	9	8	7	8	8	8	8	8	9	8	8	8	9	129	Sedang
39	8	9	9	9	8	8	8	9	9	8	8	9	10	9	8	9	138	Sedang
40	8	9	8	10	7	8	9	8	8	8	9	9	10	9	8	8	136	Sedang
41	8	6	7	5	6	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	122	Sedang
42	8	7	10	9	6	6	8	7	9	9	10	10	9	8	10	10	136	Sedang
43	5	8	7	8	5	7	8	7	7	7	6	7	9	7	7	8	113	Rendah
44	6	7	8	7	5	7	5	7	6	7	6	8	6	7	7	7	106	Rendah
45	9	8	9	10	7	7	7	9	9	9	9	8	9	9	8	8	135	Sedang

No	Spiritual Workplace																					TOTAL	Keterangan	
	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39			Y40
1	9	10	10	10	9	9	10	10	9	5	9	9	7	10	10	10	7	8	10	9	8	8	196	Sedang
2	8	8	8	7	8	6	7	9	7	7	7	6	6	10	9	9	8	8	8	8	8	8	170	Sedang
3	8	9	9	2	8	10	7	8	8	8	7	7	8	8	8	9	8	8	9	8	7	8	172	Sedang
4	10	10	10	10	10	10	9	10	10	8	8	10	10	10	10	10	9	10	10	10	8	10	212	Tinggi
5	7	6	10	4	7	9	7	10	9	10	7	8	7	9	9	9	8	8	8	8	8	8	176	Sedang
6	10	10	9	8	9	9	10	10	10	8	8	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	210	Tinggi
7	9	8	10	9	10	9	9	9	10	8	10	9	10	8	10	8	9	10	9	9	10	8	201	Sedang
8	10	9	9	8	8	10	9	10	8	8	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	206	Tinggi
9	8	8	8	7	8	7	7	8	7	6	7	8	7	10	9	9	8	8	9	7	8	8	172	Sedang
10	9	9	8	9	8	10	8	9	10	6	9	9	8	10	10	10	9	9	10	8	8	8	194	Sedang
11	10	10	10	8	10	10	10	10	8	7	9	9	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	209	Tinggi
12	9	9	9	8	9	10	10	9	8	8	8	9	9	10	10	9	10	10	10	10	8	10	202	Sedang
13	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	213	Tinggi
14	8	8	10	8	8	10	9	9	9	1	8	9	9	10	10	10	9	9	10	9	9	10	192	Sedang
15	10	10	10	10	10	10	10	10	9	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	210	Tinggi
16	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	9	198	Sedang
17	7	8	7	7	8	9	8	9	7	6	8	6	8	10	9	8	8	7	9	7	7	9	172	Sedang
18	7	7	7	7	7	7	9	8	8	7	7	7	6	9	9	9	10	9	9	7	8	9	173	Sedang
19	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	198	Sedang
20	8	9	7	7	8	10	9	9	7	6	8	9	8	10	9	10	9	9	9	9	9	10	189	Sedang
21	10	10	9	5	8	8	10	10	8	7	6	7	8	10	10	10	8	10	10	9	10	8	191	Sedang
22	10	7	8	9	10	9	10	9	6	1	7	6	5	10	10	10	9	9	9	7	4	10	175	Sedang
23	8	7	8	9	8	8	8	8	8	5	6	6	7	9	9	9	8	9	9	9	9	9	176	Sedang
24	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	6	7	7	9	8	8	8	8	8	7	7	7	169	Rendah
25	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	8	8	180	Sedang

26	2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	9	9	8	9	9	9	9	8	190	Sedang
27	7	7	8	5	5	7	6	7	7	7	7	7	7	9	9	8	8	8	8	8	8	8	161	Rendah
28	7	7	8	7	7	7	7	9	8	7	7	7	8	8	8	7	8	8	9	8	7	9	168	Rendah
29	10	10	10	8	8	10	10	10	10	7	8	7	8	10	10	10	10	10	10	10	8	10	204	Tinggi
30	9	8	9	7	6	7	9	9	7	5	6	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	179	Sedang
31	9	10	8	9	9	9	9	8	8	9	7	8	8	10	10	9	9	8	9	8	9	8	191	Sedang
32	10	7	9	6	9	7	7	10	7	7	7	7	8	7	8	8	8	8	8	8	7	9	172	Sedang
33	8	9	8	8	8	9	8	9	8	8	9	8	8	8	7	9	8	8	9	8	8	8	181	Sedang
34	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	220	Tinggi
35	9	8	9	9	8	9	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	8	9	8	9	192	Sedang
36	10	9	9	8	9	7	9	9	9	8	8	8	8	10	10	9	8	7	7	8	8	8	186	Sedang
37	10	10	7	10	3	10	10	9	5	3	9	6	7	8	6	9	6	9	10	10	8	10	175	Sedang
38	8	8	7	9	8	8	8	8	7	3	6	8	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	166	Rendah
39	9	9	9	8	8	8	9	9	8	8	7	8	8	8	10	9	8	9	9	8	9	8	186	Sedang
40	8	8	9	8	8	8	9	10	8	9	8	7	8	10	10	9	9	9	8	9	8	9	189	Sedang
41	10	10	8	8	7	9	10	8	7	7	7	7	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	196	Sedang
42	9	8	10	7	9	9	10	10	8	9	7	9	8	8	8	7	10	8	9	9	8	10	190	Sedang
43	7	8	8	7	7	7	8	8	6	7	5	8	6	7	8	8	7	7	7	7	7	7	157	Rendah
44	7	6	7	6	6	7	7	7	7	8	6	6	5	6	5	7	6	7	6	8	6	5	141	Rendah
45	8	9	10	6	7	9	10	10	7	10	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	9	10	201	Sedang

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritual Workplace	45	106	159	133.58	14.288
Etos Kerja Islami	45	141	220	186.69	16.949
Valid N (listwise)	45				

KATEGORI RESPONDEN

Spiritual_Workingplace

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	7	15.6	15.6	15.6
Valid sedang	31	68.8	68.8	84.4
Valid rendah	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Etos Kerja Islami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	8	17.8	17.8	17.8
Valid sedang	31	68.9	68.9	86.7
Valid rendah	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	22	48.9	48.9	48.9
Valid Perempuan	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 35 tahun	36	80.0	80.0	80.0
Valid 35-45 tahun	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Status_Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	17	37.8	37.8	37.8
Valid Single	28	62.2	62.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	2	4.4	4.4	4.4
Valid lainnya	10	22.2	22.2	26.7
S1	33	73.3	73.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 6 tahun	34	75.6	75.6	75.6
Valid >10 tahun	5	11.1	11.1	86.7
Valid 6-10 tahun	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lainnya	43	95.6	95.6	95.6
Valid Middle Level Management	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	18	40.0	40.0	40.0
Valid Tidak Tetap	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X14	Pearson Correlation	.084	.217	.359	.671**	.565**	.144	.510**	.623**	.539**	.415*	.456*	.203	.507**	1	.747**	.306	.609**	.521**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.658	.249	.052	.000	.001	.448	.004	.000	.002	.023	.011	.283	.004	.000	.100	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.121	.240	.610**	.582**	.736**	.298	.586**	.683**	.650**	.593**	.665**	.406*	.637**	.747**	1	.242	.758**	.610**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.524	.201	.000	.001	.000	.110	.001	.000	.000	.001	.000	.026	.000	.000	.197	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	-.016	.241	-.038	.012	.299	-.125	.199	.010	.014	.281	.019	-.027	.180	.306	.242	1	.277	.093	.290
	Sig. (2-tailed)	.932	.199	.842	.949	.108	.511	.292	.956	.943	.133	.920	.888	.340	.100	.197	.138	.624	.120	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.298	.528**	.592**	.551**	.590**	.407*	.501**	.537**	.590**	.697**	.581**	.432*	.708**	.609**	.758**	.277	1	.815**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.109	.003	.001	.002	.001	.026	.005	.002	.001	.000	.001	.017	.000	.000	.000	.138	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.226	.437*	.534**	.604**	.425*	.410*	.557**	.598**	.578**	.512**	.524**	.371*	.683**	.521**	.610**	.093	.815**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.229	.016	.002	.000	.019	.024	.001	.000	.001	.004	.003	.043	.000	.003	.000	.624	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.266	.589**	.712**	.712**	.757**	.651**	.701**	.818**	.692**	.781**	.776**	.687**	.710**	.681**	.814**	.290	.849**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.156	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X15	Pearson Correlation	.240	.610*	.582*	.736*	.298	.586*	.683*	.650*	.593*	.665*	.406*	.637*	.747*	1	.758*	.610*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.201	.000	.001	.000	.110	.001	.000	.000	.001	.000	.026	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.528*	.592*	.551*	.590*	.407*	.501*	.537*	.590*	.697*	.581*	.432*	.708*	.609*	.758*	1	.815*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.002	.001	.026	.005	.002	.001	.000	.001	.017	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.437*	.534*	.604*	.425*	.410*	.557*	.598*	.578*	.512*	.524*	.371*	.683*	.521*	.610*	.815*	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.019	.024	.001	.000	.001	.004	.003	.043	.000	.003	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.560*	.755*	.756*	.748*	.687*	.702*	.866*	.718*	.770*	.802*	.732*	.715*	.665*	.812*	.820*	.765*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. SPIRITUAL WORKINGPLACE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	127.63	186.723	.482	.944
X3	127.93	176.685	.702	.939
X4	127.80	185.200	.720	.938
X5	127.27	184.340	.708	.938
X6	128.13	183.361	.631	.940
X7	127.60	182.179	.647	.940
X8	128.03	173.757	.836	.935
X9	127.27	184.340	.672	.939
X10	127.47	186.671	.738	.938
X11	127.63	183.757	.771	.937
X12	127.37	185.620	.692	.938
X13	127.20	189.338	.679	.939
X14	127.30	189.114	.620	.940
X15	127.20	185.131	.784	.937
X17	127.43	185.220	.794	.937
X18	127.23	185.082	.730	.938

Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.541	.530	11.621	1.687

a. Predictors: (Constant), Spiritual Workplace

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6832.139	1	6832.139	50.587	.000 ^b
	Residual	5807.506	43	135.058		
	Total	12639.644	44			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

b. Predictors: (Constant), Spiritual Workplace

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	70.195	16.470		4.262	.000		
	Spiritual Workplace	.872	.123	.735	7.112	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

UJI GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.402	10.451		1.761	.085
	Spiritual_Workingplace	-.072	.078	-.141	-.932	.357

a. Dependent Variable: RES2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.48863658
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.603

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.