

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Bimbingan Karir Pimpinan

1. Pengertian Bimbingan Karir

Secara *etimologi* (harfiah), kata bimbingan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “*Guidance*” yang berarti: menunjukkan, memberikan jalan, menuntun, bantuan, arahan, pedoman dan petunjuk. Pengertian yang lebih utuh dari bimbingan adalah usaha membantu orang lain dengan mengungkapkan dan membangkitkan potensi yang dimilikinya. Sehingga dengan potensi itu, ia akan memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya secara wajar dan optimal, yakni dengan cara memahami dirinya, mengenal lingkungan dan mengarahkan dirinya, mampu mengambil keputusan untuk hidupnya, dan dengannya akan dapat mewujudkan kehidupan yang baik, berguna, dan bermanfaat dimasa kini dan masa yang akan datang.¹³

Menurut Rochmaan Natawidjaja, bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja maupun dewasa, agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri, dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.¹⁴

Menurut Crow, bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh seorang, baik pria maupun wanita yang telah terlatih dengan baik memiliki kepribadian dan pendidikan yang memadai kepada seseorang, dari semua usia untuk membantunya mengatur kegiatan, keputusan sendiri, dan menanggung bebannya sendiri.¹⁵

¹³M. Lutfi, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan (Konseling) Islam*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, 2008). 6.

¹⁴Abu Bakar M Luddin, *Dasar-Dasar Konseling*, (Bandung: Cika Pustaka Media Perintis, 2020). 15.

¹⁵Sujiranto, *Kopetensi Kepala Sekolah Dalam Menyusun Program Supervisi*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018). 12.

Karir adalah segala bentuk usaha atau kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan profesi, meningkatkan kedudukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, guna mendapatkan penghidupan yang lebih baik. Karir bisa juga diartikan sebagai langkah maju seseorang demi mencapai segala tujuan semasa hidupnya atau bisa juga berarti bahwa karir adalah langkah untuk mengukir kehidupan seseorang. Dalam mencapai tujuan dari karir yang ingin dicapai harus ingin dicapai dengan pengembangan karir yang baik, seperti meningkatkan kemampuan teknik maupun non-teknik, dan juga moral dengan pendidikan dan pelatihan yang terus menerus dilakukan baik secara tertulis ataupun secara langsung.¹⁶

Menurut John H. Jackson, karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Menurut Rivai, karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.¹⁷

Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap seseorang/individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja merencanakan masa depan dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan karir yang dipilihnya.¹⁸

Bimbingan karir lebih menitik beratkan pada perencanaan kehidupan, yang terlebih dahulu haruslah mempertimbangkan potensi diri yang dimiliki serta lingkungan sekitar agar memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas

¹⁶Cia Cai Cen, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Padang Sidempuan: Pt Inovasi Pratama Internasional, 2021). 79.

¹⁷Serly Frida Drastyana, *Turnover In Tention Karyawan*, (Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021). 18.

¹⁸A. Fiptar Abdi Alam, *Korelasi Layanan Bimbingan Karir Dengan Bahasa Dan Sastra Di Era Revolusi Industri 4.0*, (Barru: Guepedia, 2019). 18.

dari pengaruh terhadap berbagai peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat. Kemudian, dengan adanya bimbingan karir, individu dapat memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-cita. Bimbingan karir juga bertujuan untuk menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul karena disebabkan oleh dirinya sendiri maupun lingkungan guna mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.¹⁹

Menurut Vernon G. Zunker mendefinisikan bahwa konseling atau bimbingan karir merupakan seluruh aktivitas konseling yang dihubungkan dengan pemilihan karir individu sepanjang hidup. Dan proses konseling karir meliputi semua aspek kebutuhan individu termasuk keluarga, pekerjaan, waktu luang dan sebagainya, ditetapkan sebagai bagian yang integral dari perencanaan dan pengambilan keputusan karir.²⁰

Menurut Super Donald dalam bukunya (*The Psychology of Careers*) bahwa bimbingan karir adalah suatu proses perbantuan terhadap individu untuk menumbuhkan dan menerima gambaran tentang dirinya secara keseluruhan dan cocok baginya dalam lapangan pekerjaan, disamping menolongnya untuk mengalami gambaran tersebut dalam alam nyata dan mengubahnya kepada fakta nyata sedemikian rupa sehingga menjamin baginya kebahagiaan dan manfaat bagi masyarakat.²¹

Dan dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bimbingan karir adalah suatu proses bantuan dari konselor kepada klien dalam membantu klien mendapatkan gambaran tentang potensi dirinya, menetapkan jabatan pekerjaan, mengembangkan prestasi kerja ataupun pemecahan masalah yang dialami oleh karyawan dengan metode wawancara ataupun tes psikologis.

¹⁹Anggi Jatmiko, *Layanan Bimbingan Karier Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunungkidul*, Journal Of Islamic Education Manajemen, Vol. 1, No. 1 (2020).

²⁰Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1978). 7.

²¹*Ibid.*, 8

2. Metode bimbingan karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki atau cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.²²

Ada beberapa metode yang sering digunakan dalam bimbingan karir yaitu:²³

- a. Metode Wawancara, yaitu salah satu memperoleh fakta-fakta kejiwaan yang dapat dijadikan bahan pemetaan.
- b. Metode *Group Guidance* (bimbingan kelompok), yaitu agar melakukan komunikasi timbal balik dengan individu, melakukan hubungan interpersonal satu sama lain dan berdiskusi melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi peningkatan pribadi masing-masing.
- c. Metode *Non Direktif* (metode yang tidak mengarah), yaitu kegiatan pengungkapan tekanan batin yang dirasakan menjadi penghambat kemajuan dengan pemanasan yang berupa satu dua pertanyaan.
- d. Metode *Direktif*, yaitu untuk berusaha mengatasi kesulitan yang dihadapi pengarahan yang diberikan kepada individu dengan memberikan secara langsung arahan terhadap permasalahan yang menjadi sumber kesulitan yang dialami.

3. Pimpinan

Pimpinan ialah seseorang yang ditugaskan memimpin atau suatu unit pada suatu lapisan manajemen seperti fakultas, jurusan, lembaga, dan biro. Kata pimpinan dalam hal sinonim dengan manajer, untuk membedakan dari pemimpin yang mengandung makna lebih luas dan umum. Arti pimpinan juga terkandung dalam arti pemimpin. Dalam hubungan ini, kedudukan atasan. Jika seseorang

²²Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002). 740.

²³Sartono, *Bimbingan dan Penyuluhan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001). 145.

dapat bertanggung jawab pada suatu unit, maka dia dapat disebut pimpinan (manajer).²⁴

Untuk memahami defenisi pimpinan secara lebih dalam, ada beberapa defenisi pimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu sebagai berikut:²⁵

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan
- b. Ricky W. Griffin mengatakan, individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.
- c. Tzu dan Cleary mengatakan, sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan.

Berdasarkan defenisi dari para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai dan dapat mengayomi dan membimbing karyawan sehingga bertanggung jawab pada perusahaan dan pekerjaannya.

Tanggung jawab pimpinan juga sangat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga menjadi produk yang baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu diperhatikan kegiatan pimpinan agar kinerja karyawan dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan pimpinan.²⁶

Dalam kehidupan berorganisasi ataupun berkelompok yang tidak dapat dihindari yaitu adanya seorang pimpinan yang dapat mengatur dan memberikan arahan terhadap suatu organisasi atau kelompok. Begitu juga dengan sebuah

²⁴Rusdiana Nasihudin, *Peran Pimpinan PTKIS*, (Bandung: Lembaga Penelitian dan Masyarakat, 2017). 119.

²⁵Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013). 15.

²⁶Erdhi Maulana, *Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri, Balas Jasa Dan Disiplin Kerja*, Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol. 1, No. 2 (2013).

perusahaan yang harus memiliki seorang pimpinan dan karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya karena pimpinan dan karyawan merupakan dua elemen penting yang ada dalam sebuah perusahaan, keduanya melengkapi posisi yang saling melengkapi satu dengan lainnya.

Namun suatu perusahaan tanpa karyawan sepertinya tidak akan berjalan dengan sempurna, hal itu menggambarkan bahwa dalam suatu perusahaan pimpinan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lainnya. Begitu pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak perusahaan tidak menyadari tentang hal itu. Dalam suatu perusahaan, hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin terjalin dalam sebuah ikatan perjanjian kerja yang melahirkan jenis karyawan sebagai pelaksana teknis perusahaan. Dalam pengertian yang sama, karyawan merupakan pegawai yang memiliki ikatan kepegawaian dengan atasannya. Dalam perusahaan pimpinanlah yang bertanggung jawab akan pelaksanaan tugas-tugas organisasi, tapi tidak berarti ia harus mengambil alih semua tugas tersebut. Dalam pelaksanaan tugas pimpinan dapat menunjuk karyawan untuk mengerjakan dengan pemberian wewenang dan pembahagian tanggung jawab.

Pimpinan adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Adapun Implikasi penting yang harus diperhatikan pimpinan yaitu:²⁷

- a. Pimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan karyawan secara seimbang
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

²⁷Yohny Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016). 96.

Seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab mengelola sebuah perusahaan dan pimpinan harus mengerti bagaimana melihat kinerja pegawai yang baik dan yang buruk. Untuk membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan membutuhkan banyak kecerdasan, mulai dari kecerdasan intelektual, emosional, spritual, kecerdasan komunikasi dan kecerdasan tanggung jawab. Pimpinan berfungsi untuk mengkoordinasikan semua kekuatan organisasi untuk mencapai visi dan misi. Sedangkan karyawan berfungsi membantu tanggung jawab pimpinan dan tujuan perusahaan dengan sepenuh hati agar visi dan misi dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Pemimpin harus membantu karyawan dalam mencapai kinerjanya secara maksimal dan kinerja yang berprestasi dengan cara-cara yang dapat meyakinkannya. Pimpinan dalam lingkup kerja harus mempergunakan kekuasaannya dengan baik dalam segi mengambil keputusan dan memberikan arahan serta memotivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Namun dalam hubungan sehari-hari atau diluar dari lingkungan pekerjaan pimpinan harus bersikap seperti layaknya orang tua bagi karyawannya yang membimbing dengan sikap kasih sayang. Demikian juga dengan karyawan, para karyawan harus secara ikhlas dan cerdas mengarahkan seluruh energi, potensi, dan kekuatan dirinya untuk membantu kesuksesan tanggung jawab pimpinan. Hubungan yang tulus, ikhlas, dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang kuat dalam menyatukan semua perbedaan di dalam perusahaan.

Dalam pandangan Islam kepemimpinan adalah amanah. Seorang pimpinan pada hakikatnya harus mempunyai sikap teladan untuk dicontoh oleh bawahannya. Seorang pemimpin pada hakikatnya mengembangkan amanah Allah Swt dan harus mampu menempatkan diri sebagai pembawa kebenaran, dan sebagai orang yang dapat memberikan arahan yang benar kepada para bawahannya sehingga membawa kepada pekerjaan yang baik bagi

perusahaan/organisasi yang dipimpinnya kedepan contoh teladan yang baik karena pemimpin adalah *uswatun hasanah*.

Bagi perusahaan atau organisasi, dalam mendapatkan seorang karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan dimulai dengan mengidentifikasi program kebutuhan, rekrutmen, seleksi, cara berfikir dari berbagai aspek. Penilaian tersebut merupakan umpan balik untuk mengetahui kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan dan sebagai penilaian untuk mengembangkan karir.²⁸

4. Pimpinan dalam Perspektif Islam

Pada hakikatnya manusia diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah sebagai pemimpin (khalifah), oleh karena itu manusia sebagai pemimpin mempunyai peran penting dalam kehidupan khususnya dalam segi memimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan sukses tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh pimpinan yang mengelola organisasi tersebut.

Dalam islam pemimpin disebut sebagai khalifah. Defenisi yang populer mengenai khalifah adalah pemimpin tertinggi dalam urusan agama dan dunia menggantikan Rasulullah Saw, dari pemimpin tertinggi ini kemudian berkembang ke seluruh aspek kehidupan manusia, sampai kelompok yang paling kecil, keluarga dan individunya.²⁹

Suri tauladan dalam pemimpin islam terdapat Nabi Muhammada Saw, seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selaku terjaga oleh Allah Swt. Sifat yang dimaksud dikenal dengan sifat wajib Rasul yang merupakan pencerminan

²⁸Moh Pabandu, *Budaya Organisas dan Peningkatan Kinerja SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). 122.

²⁹Umar Shiddiq, *Kepemimpinan Dalam Islam*, Jurnal STAIN Ponorogo, Vol. 12, No. 1 (2014)

karakter Nabi Muhammad Saw dalam tugasnya memimpin umat. Secara rinci sifat-sifat tersebut sebagai berikut:³⁰

a. Shiddiq

Berarti jujur dalam perkataan maupun perbuatan, Rasulullah Saw dalam memimpin berarti semua keputusan, perintah dan larangan beliau agar orang lain menjahui larangannya sudah pasti benar karena Nabi bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah Swt. Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur, tidak hanya perkataan tetapi dengan perbuatan dan keteladanan yang dicontohkan kepada umatnya.

b. Amanah

Karakter yang seharusnya dimiliki oleh pimpinan sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah Swt. Yang dimaksud amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah Saw meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi maupun agama.

c. Tabligh

Satu istilah yang disandang oleh Nabi Muhammad Saw pemberian dari Allah Swt adalah *Mundhir* (pemberi peringatan). Diutusny Rasulullah Saw sebagai orang yang memberikan peringatan yakni untuk membimbing umat, memperbaiki serta membimbing manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Predikat *Mundhir* yang disandang menuntut beliau untuk menguasai informasi agar dapat memimpin umatnya serta bertugas untuk menyampaikan (*Tabligh*) risalah kepada manusia.

Sifatnya ini adalah sebuah sifat Rasul untuk tidak menyembunyikan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama. Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya untuk dirinya sendiri.

³⁰Sakdiah, *Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam*, Jurnal Al-Bayan, Vol. 22, No. 33 (2016).

beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya dikemudian hari. Akuntabilitas berkaitan dengan sikap keterbukaan dalam kaitannya dengan cara kita mempertanggung jawabkan sesuatu dihadapan orang lain. Salah satu ciri kekuatan komunikasi seorang pemimpin adalah keberaniannya menyatakan kebenaran meskipun konsekuensinya berat.

d. Fathanah

Nabi Muhammad yang mendapat karunia dari Allah dengan memiliki kecakapan luar biasa dan pemimpin yang agung. Beliau adalah seorang pimpinan yang sangat cerdas dan pandai melihat peluang. Dalam pola kepemimpinan Rasulullah Saw yang dikembangkan bersifat *friendship system*, yaitu system perkawanan dan system kapabilitas. Hal ini dapat dilihat dari penunjukan para sahabat untuk menduduki jabatan tertentu, tanpa melupakan pertimbangan kompetensi masing-masing sahabat, sehingga mereka dapat membuktikan kemampuannya sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Fathanah merupakan sifat Rasul yang keempat, yaitu akal yang panjang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Menyelesaikan masalah dengan tangkas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dihadapi serta tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umatnya.

Pemimpin dalam islam dijelaskan dalam firman Allah Swt surah As-Sajdah ayat 24, yaitu sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا
يُوقِنُونَ

Artinya: Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami.³¹

5. Karir dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam dinyatakan bahwa wanita, baik sebagai anak, istri, maupun ibu tidak bertanggung jawab untuk mencari nafkah guna menhidupi dirinya sendiri, apalagi menhidupi orang lain. Yang bertanggung jawab memberikan nafkah kepada mereka adalah ayahnya, suami atau saudara laki-laki. Mencari nafkah menjadi tanggung jawab laki-laki supaya wanita dapat memfokuskan tugasnya mengurus rumah dan menjadi ibu yang baik. Demikian itulah pandangan islam terhadap wanita dan keluarga.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Sedang etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.³²

Etos berasal dari bahasa yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakteristik, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.³³

³¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010). 417.

³²Sudirman Tebba, *Bekerja Dengan Hati Bagaimana Membangun Etos Kerja Dengan Spritualitas Religius*, (Jakarta: Pustaka Irvan, 2009). 11.

³³Toko Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002). 15.

Islam mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan hati yang sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah. Menurut Max Weber, kerja tidaklah sekedar pemenuhan kebutuhan saja, tetapi kerja tugas yang suci. Pensucian kerja, atau perlakuan terhadap kerja sebagai suatu usaha keagamaan yang akan menjamin kepastian dalam diri akan keselamatan.³⁴

Kerja merupakan semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun nonmateri, intelektual atau fisik maupun yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Lebih jelas dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah Swt.³⁵

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.³⁶

Etos kerja dapat diartikan sebagai pemikiran bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja ini perlu dikaji, karena bagi umat islam sangat diperlukan terutama bagi karyawan, tentu pembahasan etos kerja ini berpengaruh penting bagi karyawan karena akan menjadi peta dalam kesuksesan dunianya, dan dunia merupakan

³⁴Taufiq Abdullah, *Agama Etos Kerja Dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1993). 9.

³⁵Akmal Mundiri, *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Jl. Mesjid Nurul Lekoh Barat Bangkes Kadur Pamekasar: Duta Media Publishing, 2019). 29.

³⁶Akmal Mundiri, *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Jl. Mesjid Nurul Lekoh Barat Bangkes Kadur Pamekasar: Duta Media Publishing, 2019). 29.

tempat mereka menggapai kehidupan surga, yang merupakan impian setiap manusia dalam bekerja.³⁷

2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:³⁸

a. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

b. Kerja keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak atau kesulitan yang dihadapinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, menegakkan dan menyetujui dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.

d. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*)

e. Jujur

³⁷Cihwanul Kirom, *Etos Kerja Dalam Islam*, Journal of Sharia Economic Law, Vol. 1, No. 1 (2018).

³⁸Maulidia, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam*, Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2020). <https://repository.ar.raniry.ac.id>. Diakses pada tanggal 20 Juli 2022. Pukul 22:46 Wib

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala sesuatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

f. Tanggung jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.

g. Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.

h. Penyesuaian diri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

3. Upaya Meningkatkan Etos Kerja

Dalam rangka meningkatkan etos kerja maka tiap organisasi akan berpedoman pada perilaku organisasi atau budaya organisasi yang sudah diatur dalam kegiatan organisasi tersebut yaitu etos kerja. Berikut upaya meningkatkan etos kerja yang akan membuat kinerja menjadi produktif: *Pertama*, tepat waktu, harus tepat waktu untuk semua janji, jika diharuskan berada di kantor pada waktu tertentu, datang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Datang lebih awal memberikan kesempatan untuk meninjau pekerjaan, tepat waktu juga merefleksikan motivasi kerja dan keinginan untuk maju yang lebih tinggi. *Kedua*, menjadi profesional yaitu sikap dan nilai yang dicerminkan atas masalah maupun pekerjaan tiap harinya menunjukkan profesionalisme. Dengan mempertahankan

kualitas profesional di tempat kerja, turut membawa energi positif bagi diri sendiri dan orang lain. *Ketiga*, disiplin yaitu tetap fokus pada tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Selesaikan setiap tugas dengan baik sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Jangan lupa, cobalah yang terbaik untuk menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan. *Keempat*, pertahankan gaya hidup seimbang yaitu gaya hidup yang seimbang akan berpengaruh kepada kinerja. Makanlah makanan bergizi, olahraga dan cukup tidur. Luangkan waktu untuk bersantai dan fokus dalam kehidupan pribadi. Jaga prioritas dengan benar dan lakukan evaluasi apakah telah memiliki gaya hidup yang seimbang atau tidak. *Kelima*, jangan biarkan kesalahan masa lalu mengganggu yaitu manusia memang tidak ada yang sempurna, tetapi itulah yang membuat manusia selalu belajar sepanjang hayatnya. Semua orang melakukan kesalahan, namun semangat yang tinggi mampu mengangkat diri sendiri setelah kesalahan dengan belajar dan melanjutkan pekerjaan. *Keenam*, mempertahankan tanggung jawab yaitu bertanggung jawablah atas semua yang dikerjakan. Jika memang membutuhkan bantuan, segera minta bantuan kepada rekan maupun atasan dan diskusikan hal tersebut dengan baik. Identifikasi apa yang perlu diubah dalam hidup untuk mengembangkan tanggung jawab lebih baik dari sebelumnya.³⁹

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:⁴⁰

a. Agama

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

³⁹Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020). 56.

⁴⁰Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah*, (Jakarta: Gramedia, 2015). 45.

b. Budaya

Kualitas etos kerja dipengaruhi oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaiknya, masyarakat yang memiliki sistem budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Kondisi lingkungan dan geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut

d. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

e. Struktur ekonomi

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

f. Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang

tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

5. Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Ajaran islam pun menjelaskan dalam surah Al-Qashash ayat 77. Tentang etos kerja yaitu sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagai imana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.⁴¹

Tinggi rendahnya etos kerja seorang muslim dipengaruhi oleh pola pemahaman mereka terhadap etika kerja islam. Dalam hal ini Nanat membedakan dalam dua pola pemahaman yaitu: Pertama, pola pemahaman yang cenderung kepemikiran aliran jabariyah yang cenderung bersikap negatif dan pesimis terhadap kehidupan dunia. Karena itu, mereka lebih cenderung menghindari kehidupan dunia. Kebodohan dan kemiskinan merupakan taqdir Allah Swt yang tidak bisa dirubah oleh usaha manusia. Kedua, pola pemahaman yang cenderung ke pemikiran aliran Qadariyah, yang cenderung melihat kehidupan dunia dengan positif dan optimis. Karena itu nasib manusia akan menjadi orang kaya atau miskin sangat tergantung kepada usaha manusia itu sendiri.⁴²

Islam menjadikan amal sebagai hak asasi dan kewajiban individu, Rasulullah Saw menganjurkan umatnya untuk bekerja, mendorongnya dan

⁴¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010). 394.

⁴²Nanat Fatah Natsir, *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*, (Bandung: Gunung Djati Press, 1999). 76

berpesan agar pekerjaan dilakukan secara professional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji pekerjaan, dan Allah Swt menganugerahkan sumber-sumber kekayaan alam dan potensi kerja pada manusia, serta menurunkan islam untuk membuka mata manusia agar mendayagunakan alam semesta.⁴³

Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha diseluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah sehingga islam benar-benar menjadikan pekerjaan sebagai perimbangan hidup. Maka dalam perspektif islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.⁴⁴

6. Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja

Etos kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat baik bagi perusahaan. Hal ini dilihat bahwa semangat kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya mampu mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik dalam pengerjaannya mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Etos kerja sangat berpengaruh untuk kesuksesan kerja seseorang secara maksimal, sehingga semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun

⁴³*Ibid.*, 77

⁴⁴Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). 39.

dan kapanpun seorang pegawai berada. Produktivitas kerja karyawan sangat dituntut dalam suatu perusahaan, namun produktivitas itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor etos kerja dan lingkungan kerja dimana karyawan itu sendiri bekerja.⁴⁵

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:⁴⁶

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup

⁴⁵Lidya Puspita Sari, *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri As-Syifa Kota Bengkulu*, *Etrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol. 1, No. 2 (2020).

⁴⁶Solehuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Absolute Media, 2020). 59-62.

sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.

4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.
5. Perilaku, sama seperti kemampuan yang dapat dibangun dari pengetahuan dan keterampilan, perilaku juga bukanlah faktor yang berdiri sendiri karena faktor ini dibangun pula dari faktor lain seperti sikap dan pola kebiasaan.

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :⁴⁷

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Upaya untuk meningkatkan produktivitas, yaitu: Perbaikan terus menerus, dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang

⁴⁷Ali Chaerudin, *Sumber Daya Manusia*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2020). 52.

penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

Kemudian peningkatan mutu hasil pekerjaan berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

C. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut dan menyusunnya menjadi sebuah karya ilmiah, penulis telah melakukan tinjauan dan menelaah terlebih dahulu beberapa dari skripsi atau karya ilmiah yang berkaitan atau kesamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, diantaranya penelitian yang relevan yaitu:

1. Penelitian Agus Alimuddin tahun 2019, skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah”. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan BPRS. Subjek dari penelitian ini yakni Direktur BPRS Aman Syariah, dan 2 orang karyawan BPRS Aman Syariah. Dalam penelitian ini masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, dikarenakan masih kurangnya etos kerja pada karyawan, kemudian adanya kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk peningkatan kedisiplinan supaya melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, pada penelitian ini yang akan diteliti lebih mengarah kepada kegiatan bimbingan karir pimpinan yang dilakukan pada perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama sama membahas tentang etos kerja. Perbedaan penelitian ini membahas etos kerja islam pada karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya kepada etos kerja.⁴⁸
2. Penelitian Cindy Eka Rahmawati tahun 2021, skripsi yang berjudul “Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Dong Young Tress Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi dengan etos kerja sebagai variable mediasi pada PT.

⁴⁸Agus Alimuddin, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah*, Skripsi Sarjana Ekonomi, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019). <https://repository.metrouniv.ac.id>. diakses pada tanggal 10 Maret 2022 pukul 22:12 Wib.

Dong Young Indonesia. Sampel penelitian tersebut adalah pegawai yang sebanyak 62 responden. Persamaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan yaitu sama sama membahas tentang bimbingan karir dimana untuk meningkatkan etos kerja pada karyawan. Perbedaan penelitian ini subjek nya 62 responden atau memakai karyawan di pt tersebut. Sedangkan dalam penelitian yang saya lakukan kepada direktur dan asisten atau pimpinan perusahaan.⁴⁹

3. Penelitian Laura Alfa Tamara tahun 2021, skripsi yang berjudul “Layanan Bimbingan Karir Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri Di Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses layanan bimbingan karir di Pondok Pesantren Darussalam yang dilakukan dalam beberapa tahapan sehingga penelitian ini menumbuhkan etos kerja pada Santri islam, sehingga para Santri mengetahui bahwa etos kerja islami merupakan suatu kepercayaan kepada diri sendiri maupun orang lain. Subjek dari penelitian yakni 1 Guru Bimbingan Konseling dan 10 Santri. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti bahwa penelitian tersebut tidak mengkaji lebih dalam pada etos kerja dan strategi praktek kerja yang diberikan. Sedangkan penelitian yang akan diteliti yakni terfokus kepada etos kerja, seperti pengaruh etos kerja dan produktivitas kerjanya, etos kerja dalam pandangan islam dan kerja keras karyawan dalam meningkatkan etos kerja.⁵⁰

⁴⁹Cindi Eka Rahmawati, *Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Etos Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Pt. Dong Young Tress Indonesia*, (Universitas Widya Dharma Klaten, 2021). <https://repository.unwidha.ac.id>. pada tanggal 10 Maret 2022 pukul 22:10 Wib.

⁵⁰Laura Alfa Tamara, *Layanan Bimbingan Karir Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri Di Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021). <https://repository.radenintan.ac.id>. diakses pada tanggal 10 Maret 2022 oukul 22:13 Wib.

4. Penelitian Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar. Tahun 2015 jurnal yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae”. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Ae. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebarkan 132 kuesioner pada karyawan Pt. Ae. Setelah dianalisis didapat hasil R Square 0,724 yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%. Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya teliti bahwa penelitian tersebut memberikan kuesioner pada karyawan dimana tujuannya untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya dan mewujudkan prestasi kinerja karyawan. Sedangkan dalam pembahasan penelitian saya lebih kepada wawancara akan dilakukan dengan jenis wawancara semiterstruktur.⁵¹
5. Penelitian Vietriana Gustinsia, dkk, tahun 2012, jurnal yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup” Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada Bank Bengkulu Regional Curup dengan metode penelitian survey dengan jumlah responden 35 orang dengan teknik pengumpulan data angket. Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya teliti yaitu bahwa subjek dari penelitian ini lebih kepada seluruh karyawan di lingkungan yang akan diteliti dan penelitian ini lebih membahas kepada faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian saya membahas tentang kegiatan

⁵¹Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No. 2 (2015).

yang dimana kegiatan bimbingan karir dilakukan untuk meningkatkan etos kerja.⁵²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

⁵²Rika Septianingsih, *Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau*, Jurnal Tabarru Islami Banking and Finance, Vol. 3, No. 2 (2020).