



---

## **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan**

Rismaja Putra

Program Studi Teknik Manajemen Industri Akademi Teknik Indonesia Cut Mutia,  
Indonesia

Diterima: Oktober 2020; Disetujui: Oktober 2020; Dipublikasi: November 2020;

*Corresponding author: putra.jissho@yahoo.com*

---

### **ABSTRAK**

Untuk menunjang dapat sukses dan berjalannya kegiatan yayasan jissho medan sesuai yang di harapkan , pengurus harus dapat memberi contoh yang terbaik ke pada peserta terutama menyangkut etos kerja dan kinerja yang baik . Untuk mencapai tujuan tersebut, disini penulis menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan, kodya Medan, dimana etos kerja pengurus berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan, kodya Medan. Pengaruh positif dari etos kerja pengurus terhadap kinerja pengurus tersebut ,bahwa makin tinggi etos kerja yang di miliki pengurus makin tinggi kinerja pengurus .

**Kata-kata kunci: Etos Kerja, Kinerja, Komitmen, Konsistensi waktu.**

### **ABSTRAK**

To support the success and the running of the Jissho Foundation Medan activities as expected, the management must be able to provide the best example to the participants, especially regarding good work ethics and performance. To achieve this goal, here the authors analyze the effect of work ethic on the performance of the management at the Medan Jissho Foundation, Medan municipality, where the work ethic of the board has a positive effect on the performance of the management at the Jissho Foundation Medan, Medan municipality. The positive influence of the management's work ethic on the management's performance is that the higher the work ethic of the management, the higher the performance of the management.

**Key words: Work Ethic, Performance, Commitment, Time Consistency.**

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial. Berbagai kebutuhan hidup yang tidak terbatas dan kemampuan yang terbataslah yang mendorong manusia untuk berhubungan dengan manusia lainnya. Hubungan tersebut terus bergerak dinamis dimuali dari tingkat yang sederhana, hingga tingkat hubungan yang modern.

Organisasi merupakan salah satu bentuk hubungan sosial antar manusia. Organisasi diambil dari bahasa Yunani "Organon" yang berarti alat, dimana secara lebih jauh dimaksudkan sebagai alat atau cara yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Beberapa pengertian organisasi menurut para ahli :

- Organisasi Menurut Stoner  
Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama.
- Organisasi Menurut James D. Mooney  
Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- Organisasi Menurut Chester I. Bernard  
Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh duorang atau lebih.

Yayasan adalah organisasi yang berbadan hukum yang bersifat non profit. Jissho merupakan lembaga yang berbadan hukum yayasan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan ("UU 16/2001"), Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan

diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Peneliti Senior Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK) Eryanto Nugroho mendefinisikan yayasan berupa sekumpulan aset dan kekayaan yang disisihkan oleh pendiri untuk kegiatan sosial dan non profit. Artinya, saat yayasan didirikan pertama kali, para pendiri memisahkan sejumlah kekayaan pribadinya, baik uang atau barang, untuk dijadikan kekayaan awal yayasan.

Lebih lanjut dalam yayasan, tidak ada sistem keanggotaan. Organ yang ada dalam yayasan hanyalah pembina, pengurus, dan pengawas. Yayasan dapat melakukan kegiatan yang menghasilkan keuntungan. Namun keuntungan tersebut hanya dapat digunakan untuk kegiatan operasional yayasan dan tidak boleh dibagikan kepada pendiri yayasan. Karakter inilah yang membedakan yayasan dengan perseroan terbatas.

Untuk berkembang dan mencari pendapatan, yayasan dapat mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta (penyertaan saham) dalam suatu badan usaha yang biasanya berupa PT (Perseroan Terbatas) dengan batasan tertentu. Badan usaha dimaksud harus melakukan kegiatan usaha yang sejalan dengan maksud dan tujuan yayasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerjasama dengan pembagian atau alokasi tugas dan tanggung jawab tertentu dalam system koordinasi dan pengaturan guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang

dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Yayasan jissho medan merupakan lembaga yang bergerak dibidang peningkatan SDM ke luar negeri khususnya Negara Jepang, baik itu sebagai pelajar, peserta pemagangan dan tenaga kerja. sebagai lembaga yang bergerak di bidang peningkatan SDM keluar negeri, tentunya harus memiliki SDM yang unggul yang memiliki otos kerja dan kinerja yang baik sebagai pemberi contoh terhadap peserta yang dididiknya.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, 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 (Tasmara, 2002:15).

Berikut beberapa pengertian etos kerja dari beberapa sumber:

- Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.
- Menurut Panji Anoraga (2001:29), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.

- Menurut Madjid (2000:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

### **Ciri-ciri Etos Kerja**

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju

arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

### Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Setiap negara memiliki etos kerja masing-masing, menurut Jansen H. Sinamo (2011) melalui bukunya 8 Etos Kerja Profesional menjelaskan cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Anoraga, 2001:52):

- Agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
- Sosial Politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur

politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

- Kondisi Lingkungan/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.
- Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- 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.
- Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang akan 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.

Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan yang ada di yayasan jissho sepenuhnya belum bekerja dengan maksimal di bidangnya masing masing. Padahal kegiatan kelembagaan diperlukan karyawan yang terampil, disiplin memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik dan maximal. Karena Negara tujuan tempat penempatan peserta

setelah dididik adalah ke Negara Jepang. Kita tahu semua, dan bahkan dunia mengakui Negara Jepang adalah Negara yang memiliki SDM yang memiliki etos kerja terbaik di dunia. Karena disiplin dan etos kerja yang tinggi serta komitmen yang baik dalam kurun waktu 20 tahun, setelah perang dunia ke-2 bisa menjadi Negara industri.

Dari hal ini penulis tertarik untuk meneliti dan mendalami lebih dalam bagaimana sebenarnya tentang etos kerja pengurus yang ada di Yayasan Jissho terhadap kinerja di masing-masing bidang pekerjaan.

Dan disini penulis menerangkan dua hal ini secara jelas, baik itu etos kerja maupun kinerja satu sama lain yang saling keterkaitan dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan dan visi misi dari Yayasan Jissho.

Komari & Djafar (2013) mereduksi atribut-atribut etos kerja yang dikembangkan oleh Ali (1992) tersebut di atas menjadi empat kategori konseptual, yakni: kerja keras; kerja sebagai suatu tujuan; pemanfaatan waktu; dan perhatian. Kerja keras diartikan sebagai sikap karyawan yang selalu ingin bekerja. Pekerjaan sebagai tujuan diartikan sebagai sikap karyawan terhadap kerja yang mengarah pada kebermaknaan diri.

Pemanfaatan waktu didefinisikan sebagai sikap karyawan kearah kerja produktif.

Perhatian didefinisikan sebagai sikap karyawan yang peduli terhadap orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Keempat dimensi etos kerja dari Komari & Djafar (2013) tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Istilah kinerja yang digunakan dalam literatur berbahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata Inggris *performance*.

Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa pengertian, antara lain melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban. Definisi kinerja menurut Murphy (1989) adalah tindakantindakan dan perilaku-perilaku yang berkontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis melakukan Penelitian ini pada Yayasan Jissho Medan persis lokasinya di Kodya Medan.

Metode penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan tipe asosiatif. Metode penelitian ini, etos kerja menjadi variabel bebas sedangkan kinerja pengurus adalah variabel terikat. Penelitian ini menguji hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja pengurus berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Populasi penelitian adalah seluruh pengurus yang berjumlah 12 orang. Ukuran populasi tersebut tergolong kecil sehingga seluruhnya diteliti secara langsung (*sensus*). Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Etos kerja pengurus diukur dengan 17 item, sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 10 item. Seluruh item mengikuti konstruksi skala Likert dengan 5 skala.

Kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya dengan Pearson product moment correlation, dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha pada IBM-SPSS Statistics versi 24.0.

Hipotesis tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pengurus diuji dengan uji *t* pada regresi linear sederhana

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai tradisi penelitian kuantitatif, hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol yang memprediksikan tidak adanya pengaruh etos pengurus terhadap kinerja pengurus. Sesuai hasil pengujian, nilai  $t$  hitung variabel etos kerja pengurus adalah sebesar 5,320 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel etos kerja pengurus berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan, kodya Medan. Dengan demikian maka hipotesis diterima yakni etos kerja pengurus berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan.

Nilai  $t$  hitung sebesar 5,320 menunjukkan bahwa setiap poin kenaikan dalam variabel etos kerja pengurus berasosiasi secara positif dengan suatu kenaikan sebesar 5,320 poin dalam level kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan Kemampuan variabel etos kerja dalam menerangkan variasi kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  yaitu sebesar 0,590 yang menunjukkan bahwa sebesar 59% dari variasi kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan ditentukan oleh variabel etos kerja pengurus. Adapun sisanya yaitu sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini atau disebut dengan faktor epsilon. Faktor-faktor lain atau epsilon dimaksud lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu etos kerja. Selanjutnya, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0,856 menunjukkan adanya hubungan korelasi positif yang sangat kuat antara etos kerja dan variabel kinerja pengurus. Dari hasil perhitungan tersebut di atas dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y' = 20,342 + 1,034X + \epsilon$$

Di mana:  $Y'$  adalah nilai regresi kinerja pengurus yang diprediksikan;  $X$  adalah variabel etos kerja pengurus ; sedangkan  $\epsilon$  adalah epsilon.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja adalah sebesar 1,034. Nilai B Constant sebesar 20,342 mengindikasikan secara statistik bahwa jika variabel etos kerja pengurus diabaikan maka nilai dari variabel kinerja pengurus adalah sebesar 20,342 poin. Selanjutnya hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel etos kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja pengurus. Hasil regresi variabel etos kerja pengurus sangat cocok diterapkan untuk memprediksi variabel kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan Temuan penelitian ini perihal pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pengurus mendukung teori-teori terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini, yakni teori etos kerja Max Weber (dalam Mulyadi, 2008), dan teori etos kerja birokrasi Suryono (2007), serta konsisten dengan Kurniasih (2013) dan Komsani (2008). Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat diposisikan sebagai penyedia bukti empiris yang memperkuat ataupun yang menjabarkan lebih lanjut dari teori-teori dan penelitian-penelitian empiris terdahulu. Tesis penelitian ini adalah bahwa jika pemerintah menginginkan kinerja yang lebih baik di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan maka upaya intervensi yang paling tepat adalah terlebih dahulu memperbaiki etos kerja pengurus. Memperbaiki yang dimaksudkan adalah meminimalkan kelemahan-kelemahannya dan kemudian memperbanyak

keunggulan-keunggulan etos kerja sehingga menjangkau sebanyak mungkin pengurus agar makin baik pula kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan.

### **SIMPULAN**

Pada hasil penelitian ini, Etos kerja pengurus berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan. Pengaruh positif maksudnya makin tinggi etos kerja

Pengurus makin tinggi pula kinerja pengurus. Hal ini dikarenakan pengurus yang mempunyai etos kerja yang tinggi pada umumnya dapat menunjukkan pencapaian atau kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengurus yang mempunyai etos kerja yang rendah. Etos kerja pengurus di Yayasan Jissho Medan Kodya Medan sudah tergolong tinggi namun masih ditemukan kelemahan dan kurang seriusan dalam pemamfaatan dan memaksimalkan kemampuan, potensi dan waktu yang ada secara konsisten dan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.  
Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.  
Sukardewi, Nyoman, et. all. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru*

SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4.

Panji Anaraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Madjid, N. 2000. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Pavamadina.

Ali, J.A., 1992. *Islamic Work Ethic in Arabia*, *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, 507-517.

Bacal, R., 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Bukhori, Mochtar, 1994. *Pendidikan dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

Gavrea, C., Liviu Ilies, and Roxana Stegerea, 2011. "Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania". *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 6, No. 2, 285-300.

Husni, Irda, 2014. *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping*. *Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014, 341 - 831.

Komari, Nurul & Fariastuti Djafar, 2013. "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia". *International Business Research*; Vol. 6, No. 12, 107-117.

Komsani, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Balai Diklat Keagamaan dan Etos Kerja Widyaiswara Terhadap Kinerja Widyaiswara di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*. Tesis magister pendidikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang

Nur Azizah<sup>1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Muhammad Basri<sup>3</sup>, *Jurnal Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik PPs UHO*.