

Hubungan antara pemaknaan shalat, budaya organisasi dan etos kerja = Relation between prayer's meaning, organizational culture and work ethic

Sari Narulita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=98657&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam menghadapi era globalisasi dan pasar bebas tingkat AFTA (Asean Free Trade Area) 2003 dan APEC (Asia Pasific Economic Conference) 2010 dibutuhkan SDM (sumber daya manusia) siap bersaing dan memiliki kapabilitas, baik dalam kapasitas penguasaan IPTEK maupun sikap mental. SDM yang dibutuhkan tentunya adalah SDM yang beretos kerja tinggi. Etos kerja sangat dibutuhkan karena ia sangat berkaitan erat dengan kepuasan personal dalam bekerja dan juga produktivitas kerja.

Etas dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini. Finder (1998: 73) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menjadi sumber kepuasan kerja, komitmen dan efektivitas kerja. Budaya organisasi yang baik akan menjadi sumber positif bagi peningkatan etos kerja. Selain itu, Asifudin (2004) menyimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial, lingkungan alam dan juga dimensi transedental. Yang dimaksud dimensi transedental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi; yakni dengan menjadikan kerja sebagai satu bentuk ibadah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemaknaan shalat, budaya organisasi dan etas kerja pada karyawan PT. Saranagriya Lestari Keramik. Penelitian ini lebih mengutamakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan metode kualitatif. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu teknik purposive sampling atau sampel dengan karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebar luaskan pada 40 (empat puluh) responden dan depth interview (wawancara mendalam) pada 3 (tiga) responden. Untuk metode kuantitatif, digunakan teknik analisis deskriptif, yaitu analisis frekuensi, mean, realibilitas, korelasi product moment dan juga analisis regresi linier. Untuk analisis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SASS 10.0 for windows. Sedangkan untuk metode kualitatif, digunakan teknik analisis isi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa yang ditengahkan dapat diterima yaitu:

- 1.Meningkatnya pemaknaan shalat yang dimiliki individu akan diiringi dengan meningkatnya etos kerja dalam dirinya.
- 2.Meningkatnya budaya organisasi yang diaplikasikan individu dalam aktivitas kerjanya akan diiringi dengan meningkatnya etos kerja dalam dirinya
- 3.Ada hubungan yang signifikan antara pemaknaan shalat dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan etos kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan dan hasil analisa yang ada, peneliti memberikan saran kepada berbagai pihak terkait akan pentingnya digalakkan program yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman shalat bagi

para karyawan. Dengan pemahaman shalat yang baik, maka diharapkan karyawan pun dengan sendirinya memiliki etos kerja yang lebih baik. Selain itu, perlu ditingkatkan sosialisasi budaya 5R hingga karyawan lebih mengenal budaya tersebut dengan baik. Hendaknya ada simulasi dalam pelaksanaannya hingga budaya tersebut mampu dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan bukan karena paksaan.

In face of globalization era and free market storey; level of AFTA (Asean Free Trade Area) 2003 and APEC (Asia Pacific Economic Conference) 2010, required SDM (human resource) ready to compete and have capabilities; good in capacities domination of Sciences & Technologies and also mental attitude. Required SDM it is of course SDM which is having high work-ethic. Work-ethic very required by because he very interconnected sliver with satisfaction of personal in working as well as work productivity. Work-ethic formed by various habits, cultural influence and also value system believed. Pinder (1998: 73) please lay open that strong organizational culture can become the source of satisfaction of work, work effectiveness and commitments. Cultural of good organization will become positive source to make-up of work-ethic.

Besides, Asifudin (2004) concluding that work-ethic influenced by individual dimension, social, environmental of nature as well as dimension of transcendental. Transcendental dimension is abysmal dimension of boundaries assess items; namely by making work as one religious service form. This research aim to know role prayer's meaning and Organizational Culture to Work-ethic at employees in one of the company in Cibitung. This research more in majoring of quantitative approach and provided with method qualitative. Method intake of sample which is used in this research is method of non-probability sampling with its intake technique of him that is technique of purposive sampling of sample with certain characteristic. This research use research instrument in the form of questioners spread abroad 40 (forty) respondents and of depth interview (circumstantial interview) at 3 (three) respondents. For quantitative method, used descriptive analysis technique that is frequency analysis, mean, reliabilities, correlation of product moment as well as analysis of regression linear. To analyze in this research, researcher use program of SPSS 10.0 windows for. While for qualitative method researcher used content analysis technique.

Result of research indicates that hypothesizing can be accepted.

1. The increasing of prayer's meaning had by individual will accompany at the height of work-ethic in his-self
2. The increasing of organizational culture which is individual application in its work or activity will accompany at the height of work-ethic in his-self
3. There is relation between Prayer's meaning and organizational culture by together with work-ethic.

Pursuant to result of existing analysis result and conclusion, researcher give suggestion to various related parties for the importance of emboldened program with aim to increase the understanding of prayer to all employees. With good understanding of prayer, hence expected employees even also by itself have better work-ethic. Besides, require to be improved socialization of 5R till employees more recognizing of that culture better. Shall there is simulation in its execution till the culture can be executed with eyes open and not because of constraint.