



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA TAWAKAL DAN PERCAYA DIRI
DENGAN ETOS KERJA**

TESIS

**IDA SAJIDAH
0706192905**

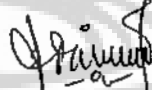
**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
JAKARTA
JULI 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ida Sajidah

NPM : 0605192905

Tanda Tangan : 

Tanggal : 17 Juli 2009

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Panitia Sidang Ujian Tesis
Program Pascasarjana Universitas Indonesia
Program Studi kajian Timur Tengah dan Islam

Hari/Tanggal sidang : Kamis, 16 Juli 2009
Nama Mahasiswa : Ida Sajidah
NPM : 0706192905
Judul Tesis : Hubungan antara Tawakal dan Percaya diri dengan Etos kerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.si) Kajian Islam dan Psikologi pada Program Studi Timur Tengah dan Islam.

Ketua Sidang



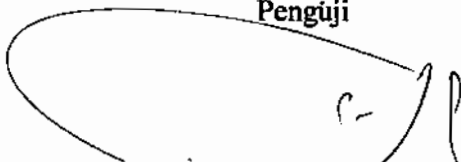
(DR. A. Hanief Sa'aja Ghafur, M.Si)

Pembimbing



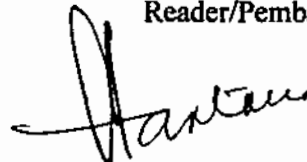
(Prof. DR. H. Abdul Mujib, M.Ag)

Penguji



(Prof. DR. H. Achmad Mubarak, M.Ag)

Reader/Pembaca ahli



(Drs. Tb. Gagan Hartana, M.Psi)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Hj. Ida Sajidah Lc
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 21 Mei 1973
Telp. : (021) 910 10000
Hp. : 0817 60000 01
Email : Idasajida@gmail.com

Pendidikan

1979-1985 : SDN Bukit Duri 03 pagi
1985-1988 : MTS 01 Asy-syafiyah
1988-1991 : MA 01 Asy-syafiyah
1991-1992 : IAIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
1992-1997 : S1 Universitas Al-Azhar Mesir Kairo
Jurusan Syariah Islamiyyah
1997-1998 : S2 IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Jurusan Syariah Islam
2007-2009 : S2 Universitas Indonesia
PSKTTI-Kajian Islam dan Psikologi

Organisasi

1994-1995 : Ketua Umum Wihdah – PPMI Kairo
1995-1996 : Ketua bidang wanita ICMI-Kairo
1995-1997 : Pimpina Redaksi Majalah Zuhrah-Kairo
1998 sampai sekarang : Pimpinan Majelis Taklim Syarif Hidayatullah,
Jakarta

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, dengan *inayah* Allah SWT, akhirnya selesai sudah penulisan tesis ini. Penulis menyadari banyak kekurangan dan kekhilafan dalam tesis ini. Sungguh suatu perjuangan tanpa henti dan perjalanan yang panjang harus dilalui, sehingga tesis ini dapat dipersembahkan.

Tiada terhitung berapa banyak uluran tangan, harapan dan doa yang penulis dapatkan dari suami, orang tua, mertua, jamaah dan teman-teman di berbagai pihak. Secara tulus, penulis menyampaikan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada berbagai pihak seperti yang tertera di bawah ini:

1. Bapak Prof. DR. H. Abdul Mujib, M.Ag, selaku dosen dan pembimbing yang tiada jemu dan bosan mengajarkan ilmunya yang sangat berharga kepada penulis.
2. Bapak Prof. DR. H. Ahmad Mubarak, selaku dosen sekaligus penguji dalam sidang tesis, yang dengan kelembutan memberikan masukan yang sangat berharga untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Bapak DR. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si, selaku dosen dan ketua sidang yang juga memberikan masukan yang sangat berharga untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Drs. Tb. Gagan Hartana, M.Psi selaku dosen sekaligus pembimbing dalam ilmu statistika, yang dengan kesabaran beliau, akhirnya penulis dapat mengerti akan manfaat ilmu statistika.
5. Seluruh dosen yang pernah memberikan mata kuliah selama perkuliahan S2 di KIP PSKTTI UI, dan semoga Allah membalas jasa baik bapak dan ibu.
6. Ibunda Hj. Siti Sukaenah, Hj. Roosmery dan ayahanda H. Banda Salim sebagai orang tua yang tiada hentinya mengalirkan doanya di sepanjang waktu.
7. Suami tercinta dan terkasih Tommy Diansyah, S.Ag, yang telah memberikan support, baik materi maupun immateri, sehingga tercapailah penulisan ini.
8. M. Reyhan DQ dan Reysa Nabila DQ, sebagai buah hati penulis yang juga selalu memanjatkan doanya buat penulis.
9. KH. M. Arifin Ilham yang telah memberikan doanya kepada penulis

1. Bapak DR. H. M. Bakti Kasry, selaku pemilik PT. Pandu Siwi Sentosa sekaligus sebagai orang tua kami yang telah banyak memberikan support dan doa.
2. Bapak Syukri Edwin sebagai HRD Manager di PT. Pandu Siwi Sentosa.
3. Bapak Syafii sebagai Staff HRD di PT. Pandu Siwi Sentosa, yang juga telah memberikan bantuan yang penulis pun tidak dapat membalas budi baiknya.
4. Para Karyawan di Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam yang telah membantu penulis demi kelancaran administrasi dan lain-lainya.
5. Teman-teman penulis, baik angkatan XII maupun angkatan XIII, yang selalu bersama dan selalu memberikan dorongan, kebaikan dan semangat.

Penulis berharap, tesis ini mampu memberikan manfaat bagi yang membacanya. Dan sesungguhnya sesuatu yang berguna adalah sesuatu yang bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan, karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran demi pengembangannya di masa yang akan datang.

Jakarta, 8 Juli 2009

Penulis

Ida Sajidah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ida Sajidah
NPM : 0706192905
Program Studi : Timur Tengah dan Islam
Kekhususan : Kajian Islam dan Psikologi
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 17 Juli 2009

Yang menyatakan

(Ida Sajidah)

ABSTRAK

Ida sajidah. Hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja pada karyawan dan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2009

Hal yang paling mendasar yang menjadikan sebuah bangsa maju atau tertinggal adalah besar atau tidaknya etos kerja yang dimiliki masyarakatnya. Di beberapa negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, etos kerja yang lemah seringkali menjadi permasalahan yang cukup serius dan memerlukan penyelesaian yang komprehensif dan gradual. Tentang peranan agama sehubungan dengan perkembangan kehidupan manusia, Soejatmoko (1985) tidak ragu-ragu menyatakan bahwa agama merupakan faktor utama yang berperan dalam mewujudkan pola-pola persepsi dunia bagi manusia. Dan persepsi ada relevansinya dengan aktivitas keduniaan yang dimotivasi oleh sistem keyakinan agama. Dalam agama Islam begitu banyak nilai-nilai yang menganjurkan umatnya untuk beretos kerja tinggi. Karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi dan amal shaleh. Karena etos kerja tidak menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shaleh, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akherat kelak. Di antara nilai-nilai yang diyakini dan mempengaruhi etos kerja yang tinggi atau Islami adalah sikap tawakal pada seseorang dan yakin atau percaya akan kemampuan diri sendiri. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian ini adalah tawakal, percaya diri dan etos kerja. Adapun rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja?

Etos kerja perspektif Islam adalah etos kerja yang merupakan pancaran keyakinan seorang muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah. Dalam hal ini indikatornya adalah niat ikhlas karena Allah untuk mencari rida-Nya, bekerja keras dan memiliki cita-cita yang tinggi. Tawakal memiliki pengertian sebagaimana yang peneliti lansir dari Al-Tabari adalah sikap seorang muslim yang menggantungkan kendali urusan mereka hanya Allah, menerima ketentuannya dan yakin akan pertolongannya. Dengan demikian indikator dari variabel ini adalah menyerahkan segala urusan kepada Allah setelah berusaha semaksimal mungkin, menerima akan takdir-Nya dan yakin akan pertolongan-Nya. Adapun percaya diri memiliki pengertian sbb, yaitu kemampuan seseorang dalam menyatukan dan menggerakkan motivasi sehingga menghasilkan tindakan yang sesuai harapan. Dalam hal ini percaya diri memiliki 5 indikator, yaitu: optimis, memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi, mandiri, berani mencoba dan selalu introspeksi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pandu Siwi Sentosa dengan populasi 506 orang. Adapun sampel yang diambil oleh peneliti adalah 100 orang. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisa korelasi ganda dan partial, untuk mengetahui hubungan antara tawakal, percaya diri dan etos kerja. Selain itu Juga menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menggambarkan sumbangsih kedua variabel, yakni tawakal dan percaya diri secara bersamaan dalam menjelaskan varian variabel etos kerja.

Dari uji anova variabel tawakal bersama percaya diri, memiliki nilai probabilitas $p < 0,05$ dan pada model ini menunjukkan $.000^*$, maka ini berarti hipotesa alternatif yaitu variabel tawakal dan percaya diri mempunyai hubungan terhadap etos kerja dapat dipertahankan. Dalam hal ini variabel tawakal bersama percaya diri memberikan kontribusi terhadap etos kerja sebesar 22,3%. Adapun kontribusi tawakal saja terhadap etos kerja bernilai 19,5%. Sedangkan percaya diri sangat kecil, yaitu 1,21%.

Berdasarkan hasil kesimpulan dan hasil analisa yang ada, peneliti memberi saran kepada berbagai pihak terkait akan pentingnya digalakkan program yang bertujuan untuk meningkatkan ketawakalan bagi para karyawan. Dengan pemahaman tawakal yang baik, maka diharapkan karyawan pun dengan sendirinya memiliki etos kerja yang lebih baik. Selain itu perlu ditingkatkan sikap percaya diri agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk menuju kepada etos kerja yang lebih baik pula. Hendaknya ada simulasi dalam pelaksanaannya hingga sikap itu mampu dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan bukan karena paksaan.



ABSTRACT

Ida Sajidah. Relation between tawakal and self confidence with job ethos the workers at PT. Pandu Siwi Sentosa. Thesis, Master Program The University of Indonesia, 2009.

The most fundamental thing that makes a nation is behind or ahead of, or not job ethos of the community. In some countries the majority of the populations are Muslim, work ethos that are often weak enough to be a serious problem and requires a comprehensive and gradual. About role of religion referring to the development of human life, Soejatmoko (1985) doesn't hesitate expressing that religion is primary factor standing in realizing perception patterns of world for man. And perceptions there are the relevancy with mundane activity motivated by religion confidence system. In Islam so much values suggesting the believer for having ethos high job. Job ethos characteristic Islam dug and formulated based on believe concept as foundation and pious charitable. Because job ethos doesn't become Islam when is not based on believe concept and pious charitable, because even if the useful job and has the character of mundane for many people, groundless of believe will not produce fruit reward in eternity/the beyond later. Among values believed and influences high job ethos or Islam is position tawakal at someone and is sure or believes in oneself ability. Therefore, a variable in this research is tawakal, self confidence and job ethos. As for the problem formula are there relation between tawakal and self confidence with job ethos?

The Job Ethos in perspective of Islam is job ethos which is radiation of confidence a moslem that job relates to purpose of looking for ridha God. In this case the indicator is candid intention because God to look for His rida, strives and has high aspiration. Tawakal has understanding as which researcher publishes from Al-Tabari was position a moslem draping business control they God only, receives the rule and is sure the help would. Thereby indicator from this variable is deliver all business to God after trying maximum, receives His destiny to and is sure His help would. As for self confidence has understanding as follows, that is ability of someone in uniting and moves motivation causing yields action appropriate hope. In this case self confidence has 5 indicator, that is: optimism, has motivation of higher achievement, self-supporting, dare to try and introspecting.

This research done in PT. Pandu Siwi Sentosa with population 506. As for sample taken by researcher is 100. Examination of this research hypothesis applies double correlation analysis and partial, to know relation between tawakal, self confidence and job ethos, Besides Also applies doubled linear regression analysis to depict second contribution of variable, namely tawakal and self confidence concurrently in explaining job ethos variable variant.

From test anova variable tawakal with self confidence, has probability value? $< 0,05$ and at this model shows .000?, hence this means hypothesizing alternative of that is variable tawakal and self confidence has relationship to defensible job ethos. In this case variable tawakal with self confidence gives contribution to job ethos equal to 22,3%. As for contribution of just tawakal to valuable job ethos of 19,5%. While very small self confidence, that is 1,21%.

Based on result of the conclusion and analysis result, researcher gives suggestion to various related parties for the importance of emboldened program with aim to increase ketawakalan to all employees. With understanding of tawakal which is good, hence expected employee also by itself has better job ethos. Besides need to be improved position of self confidence that the employees have spirit of high for towards to better job ethos also. Shall there are simulation in the execution is finite is the position can be executed with eyes open and not because of constraint.

الخلاصة

أيضا سا جدة. علاقة بين التوكل والاعتماد على النفس في تكوين همّة العمل لدي الموظفين فنندو سيوي سنتوسا. رسالة ماجستير بجامعة اندونيسيا , ٢٠٠٩

اهم الشيء ان يجعل من الامة ومن وراءها او قيل او لم يعمل اخلاقيات المجتمع. وفي بعض البلدان غا لبيئة السكان من المسلمين, واخلاقيات العمل التي كثيرا ما تكون ضعيفة بما يكفي لتكون مشكلة خطيرة وتتطلب معالجة شاملة وتدرجية. حول دور الدين في ما يتعلّق في تطوير الحياة ولا شك سوجتموكو(١٩٨٥) في أنّ الدين هو اهمّ العوامل التي تلعب دورا في خلق البشرية, انما ط لحقوق تصوّر العالم. والمفاهيم ذات الصلة بالانشطة الدنيوية بدوافع دينية. وفي الاسلام, الكثير من القيام التي تشجّع الناس على العمل عالية.

الخصائص الاسلامية ل اخلاقيات عملها واستخراج وضعت على اساس مفهوم الايمان باعتبارها اساسا والاحسان الدائرة. لان الاخلاق ليست وظيفة لا يقوم مفهوم العقيدة الاسلامية والخيرية الدائرة, لانه حتى لو عمل عادية ومفيدة لكثير من الناس, من دون اساس الايمان لن تتحمل مكافأة في المستقبل. ومن بين القيام التي تؤثر على ارتفاع اخلاقيات العمل هما التوكل والاعتماد على النفس. ولذلك فإن المتغيرات في هذا البحث هم التوكل والاعتماد على النفس و همّة العمل. وصياغة المشكلة هي ما اذا كانت هناك علاقة بين التوكل والاعتماد على النفس و اخلاقيات العمل؟

اخلاقيات العمل المنظور الاسلامي هي ان الاخلاق هو انعكاس للثقافة التي ترتبط رضا الله. وفي زهذه الحالة هو مؤشر النية الصادقة لاجاد الله لانه من دواعي سرور, وعمل جاهد على ان يكون الهدف عالية. والتوكل هو موقف المسلم في الملعب والسيطرة على شؤونها الا الله كما قال الامام الطبري, وقبول قضائه ومتأكد المساعدة. وهكذا فان مؤشرات هذا المتغير هو تقديم كل الامور الي الله على كلّ شيء بعد هذه المحاولة, سوف تتلقّى مصيره, ونعتقد سيبا عده. اما الاعتماد على النفس وهو على النحو التالي, اي أنّ شخصا ما في قدرته على تعبئة وتوحيد الدوافع, ولذلك فان اتخاذ اجراءات منا سبة التوقعات. وفي هذه الحالة خمس مؤشرات الثقة وهي متقائل بتحقيق اعلى الدوافع الذاتية وتجرو على الدوام لمحاولة التناهل.

اجريت بحوث في حزب العمل فنندو سيوي سنتوسا التي يقل عدد سكانها عن ٥٠٦ نسمة. العينية التي اتخذتها الباحثين الباحثين ١٠٠ شخصا. اختبارات افتراضية باستخدام هذاالبحث والتحليل والربط الجزئ الجاند, لمعرفة العلاقة بين التوكل والثقة واخلاقيات العمل, بالإضافة الي استخدام تحليل الانحدار لوصف رغريسي منتهي متغير وهما التوكل والثقة في النفس متغيرات في اخلاقيات العمل المتغيرة.

وفي اختبار اتوفا ان التوكل والاعتماد على النفس فلهما قيمة احتمال $p < 0,05$, وهذا النموذج يوضح ٠,٠٠٠. فان هذا يعني ان الفرضية البديلة على ان التوكل والاعتماد على النفس على صلة عمل يمكن الحفاظ على الاخلاق. في هذه الحالة المتغيرة بثقة والتوكل للمسا همّة في عمل اخلاقيات ٢٢,٣%. مساهمة ل اخلاقيات العمل بالتوكال فقط بقيمة ١٩,٥%. في حين ان ثقة هي صغيرة جدا اي ١,٢١ في المئة.

واستنادا الي استنتاجات و نتائج هذا التحليل, فان الباحثين وتقديم المشورة لمختلف الجهات المعنية. وسيتم على اهمية البرنامج الذي يهدف الي تحسين التوكل لمظفيها. التوكل مع ان حسن الفهم, فان الموظف ويتوقع ان يكون ل اخلاقيات لنفسه بعمل افضل. وبا لاضافة الي ذلك, ينبغي ان تكون المواقف ونحن على ثقة من ان العاملين بروح عالية الذهاب الي اخلاقيات العمل بشكل افضل ايضا. المحاكاة وينبغي ان يكون في تنفيذها حتى تكون قادرة على القيام الموقف مع الوعي الكامل وليس بسبب الاكراه.

HUBUNGAN ANTARA TAWAKAL DAN PERCAYA DIRI DENGAN ETOS KERJA

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu kompetensi mendasar yang menjadikan sebuah bangsa maju tidaknya adalah tinggi atau rendahnya etos kerja. Di beberapa negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, etos kerja yang lemah seringkali menjadi permasalahan yang cukup serius dan memerlukan penyelesaian yang komprehensif dan gradual. Indonesia misalnya dengan penduduk terbesar nomor tiga dunia dengan mayoritas penduduknya beragama Islam dikenal sebagai penduduk yang memiliki etos kerja paling lemah. Muttaqin (2008) mengatakan dalam sebuah situs di internet bahwa ada sebuah majalah Internasional Konservatif *Reader Digest* pernah menilai bahwa Indonesia akan sulit keluar dari krisis multidimensi, khususnya yang berhubungan dengan persaingannya di dunia global dikarenakan lemahnya etos kerja dan korupsi yang sudah sangat akut (*Indonesian has lousy work ethic and serious corruption*), bahkan sebuah prediksi ilmiah pernah mengatakan bahwa jika Indonesia tidak segera menyelesaikan masalah etos kerja bangsanya, maka sekitar seperempat abad kemudian, di saat bangsa-bangsa di Asia Tenggara telah menjadi negara maju - atau tinggal landas dalam istilah orde baru- maka Indonesia hanya akan menjadi halaman belakang (*back yard*) kawasan ini.

Tentang peranan agama sehubungan dengan perkembangan kehidupan manusia, Soejatmoko (1985: 3) tidak ragu-ragu menyatakan bahwa agama merupakan faktor utama yang berperan dalam mewujudkan pola-pola persepsi dunia bagi manusia. Persepsi-persepsi itu ikut mempengaruhi perkembangan dunia dan jalannya sejarah. Persepsi ada relevansinya dengan aktivitas keduniaan yang dimotivasi oleh sistem keyakinan agama.

Setiap bangsa dan agama memiliki etos kerja, begitu pula dengan agama Islam. Kalau ditelaah begitu banyak nilai-nilai yang ada di dalam agama Islam yang menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Sebagaimana Rauf

Syalaby (1978: 25-26) mengemukakan satu contoh ayat Alquran yang secara esensial mendorong etos kerja tinggi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. "

Kalau diteliti dan diperhatikan dalam surat di atas, bahwa betapa Islam menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, diantaranya kerja keras. Selain itu semuanya bermuara kepada Sang *Khalik*, yaitu Allah SWT.

Asifuddin (2004: 232) menyimpulkan dalam disertasinya bahwa etos kerja yang tinggi menurut pandangan Islam hendaklah bertolak dari niat dan komitmen ibadah. Konsekuensinya antara lain penjabaran etos kerja harus diterapkan secara adil dan bijaksana pada dua sayap, yaitu urusan dunia dan akhirat, *hablumminallah* dan *hablumminannas*, tanpa mengabaikan salah satu dari keduanya.

Anehnya, dewasa ini dunia Islam merupakan kawasan bumi yang paling terbelakang di tengah masyarakat dunia penganut agama-agama besar. Negara-negara Islam jauh tertinggal oleh Eropa Utara, Australia dan Selandia Baru yang Protestan; oleh Eropa Selatan dan Amerika Selatan yang Katolik Romawi; oleh Eropa Timur yang Katolik Ortodok; oleh Israel yang Yahudi; oleh India yang Hindu; oleh Cina, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Sinagapura yang Budhis-Konfusius; oleh Jepang yang Budhis Taois; dan oleh Thailand yang Budhis.

Secara empiris tidak satu pun pemeluk agama besar di bumi ini yang lebih rendah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologinya daripada bangsa-bangsa pemeluk Islam. Dengan kata lain, menurut Majid (1999: 21-22), umat Islam dewasa ini adalah umat yang paling rendah dan lemah dalam kemampuan sains dan teknologi. Kelemahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi itu tentunya layak diidentikkan dengan kelemahan mereka di bidang etos kerja, bahkan dalam hal semangat "menggarap keduniaan" umumnya.

Karena dua hal tersebut hakikatnya sama-sama merupakan syarat yang amat diperlukan dalam proses upaya pemakmuran bumi.

Keadaan demikian sesungguhnya layak menimbulkan keheranan besar, mengingat beredarnya pendapat bahwasanya Islam merupakan agama amal. Isa Abduh (dalam Asifudin, 2004: 7) mengemukakan dalam perspektif Islam, kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kerja juga menjadi jalan utama mendekatkan diri kepada Tuhan. Kedudukannya dalam Islam amat tinggi, yakni menempati peringkat kedua setelah iman (QS.103:3). Al-Fanjariy menegaskan bahwa Islam tidak hanya menganjurkan manusia agar bekerja dan menghasilkan. Bekerja dan meningkatkan penghasilan adalah ibadah, bahkan termasuk ibadah yang punya nilai tambah di antara beberapa jenis ibadah. Dia lalu menunjuk sebuah Hadis yang menceritakan ada seorang sahabat yang amat banyak melakukan ibadah mahdah. Begitu aktif dia melakukan kegiatan ibadah *mahdah* hingga *ma'isyahnya* terlantar, dan kebutuhan sehari-harinya ditanggung oleh saudaranya. Oleh Rasulullah dikatakan bahwa saudaranya yang memberi makan minum lebih tinggi nilai ibadahnya daripada orang itu. Dengan demikian, menurut perspektif ini Islam memandang amat tinggi terhadap usaha dan kerja yang halal dalam rangka memperoleh rizki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan. Etos Kerja dalam Islam merupakan manifestasi kepercayaan seorang Muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh keridaan Allah SWT. Oleh sebab itu, salah satu variabel yang diduga berhubungan dengan etos kerja adalah tawakal. Menurut Al-Qhardhawi (1996: 17) hal ini dikarenakan bahwa tawakal merupakan salah satu *manzilah* agama dan kedudukan orang-orang yang beriman. Lebih lanjut Al-Qhardhawi mengatakan bahwa tawakal harus disertai syarat keteguhan iman. Jika yang disyaratkan sirna, maka sirna pula syaratnya. Selain itu, Allah menjadikan tawakal sebagai salah satu sifat orang-orang Mukmin yang fundamental (QS. Al-Anfal, 2-4).

Alasan lain yang mendasari tawakal sebagai dugaan yang berhubungan dengan etos kerja adalah ungkapan Mujib (2007: 327) yang mengatakan bahwa pengertian tawakal bukan berarti pasrah semata, tetapi harus dibarengi dengan usaha dan kerja keras. Mujib berpedoman kepada surat Al-thalaq ayat 3 dan Hadis yang diriwayatkan oleh Al-turmuzi dari Umar Bin Khattab, bahwa tawakal dilakukan bukan didasarkan atas sikap pasif dan pesimistik, melainkan aktif dan optimistik. Tawakal dilakukan setelah berusaha secara maksimal dalam meraih suatu urusan, tetapi karena keterbatasan manusia, maka usaha itu dihentikan dan diserahkan sepenuhnya kepada

Allah SWT, sebab hanya Dia yang memiliki otoritas dalam menyelesaikan setiap urusan secara sempurna.

Variabel lain yang juga diduga mempengaruhi etos kerja adalah percaya diri. Rosari (2007: 9) mendefinisikan percaya diri (*self confidence*) sebagaimana yang didefinisikan oleh Bandura (1977) yaitu sebagai suatu keyakinan seseorang untuk mampu berperilaku sesuai dengan harapan dan keinginan. Lebih lanjut harapan dan keinginan sebagai standar hidup dan standar berperilaku ditentukan sendiri oleh mereka yang memiliki rasa percaya diri, relatif tanpa bantuan atau campur tangan orang lain. Hal demikian dapat terjadi, karena orang yang percaya diri memiliki rasa aman dan tahu apa yang dibutuhkannya dalam kehidupan, sehingga ia mampu menentukan standar hidupnya sendiri tanpa perlu membandingkan dirinya dengan orang lain dalam menentukan standar tersebut

1. Batasan Masalah, Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Sebagaimana peneliti sebutkan bahwa indikator dari etos kerja sangat banyak, tetapi di dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian pada hubungan tawakal dan percaya diri terhadap etos kerja.

Dari indikator etos kerja, banyak sekali hubungan yang dapat dikaitkan antara lain, jujur, hemat, disiplin, kerja keras, mempunyai visi ke depan, penuh perhitungan dan lain sebagainya. Namun dari sekian indikator dari etos kerja, peneliti membatasi pada hubungan tawakal dan percaya diri. Maka dalam penelitian ini hendak menjawab permasalahan sebagai berikut: **Apakah ada hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja?**

Adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan gambaran kuatnya keterkaitan variabel Tawakal dan Etos Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar keterkaitan antara Etos Kerja dengan Tawakal pada pegawai PSS. Maksudnya adalah apakah semakin tawakal para pegawai tersebut, maka semakin tinggi etos kerjanya.
2. Mendapatkan gambaran kuatnya keterkaitan antara Percaya Diri dengan Etos Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar keterkaitan antara Etos Kerja dengan Percaya Diri pada pegawai PSS. Maksudnya adalah apakah semakin Percaya Diri para pegawai tersebut, maka semakin tinggi Etos Kerjanya.

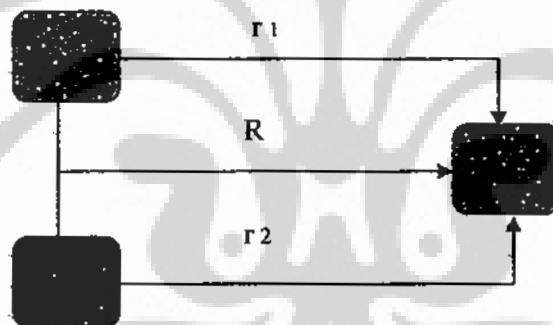
1. Mendapatkan gambaran akan sumbangan kedua variabel secara bersamaan dalam menjelaskan varians peningkatan Etos Kerja .

B. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini informasi dan data-datanya dikelola dengan statistik. Hipotesa pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik-teknik statistik. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuesioner dan teknik korelasi. Sesuai dengan sifatnya, penelitian ini akan menganalisa keterkaitan variabel penelitian. Adapun variabel yang dikaji terdiri dari tiga variabel, yaitu: Tawakal (X_1); Percaya diri (X_2); dan Etos Kerja (Y).

Dalam paradigma ini terdapat 3 rumusan masalah deskriptif, seperti dapat dilihat dalam tabel 3.1 sbb:

Bagan. 3. Rumusan masalah deskriptif asosiatif



Adapun teknik samplingnya adalah non-probability sampling. Menurut Kumar (1999: 160), apabila elemen dalam populasi sangat besar, maka penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *non-probability*.

Untuk pengolahan data dalam metode kuantitatif, digunakan teknik analisis regresi linier.

C. HASIL ANALISIS PENELITIAN

Untuk mengetahui besarnya sumbangan tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah berdasarkan pada jumlah nilai kuadrat korelasi partial (kolom correlation bagian partial). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil hitungan koefisien determinasi tawakal dan percaya diri

Independen Variabel	Korelasi Partial	Koefisien Determinasi (%)
Percaya Diri	0,110	1,21%
Tawakal	0,442	19,54 %

Pada korelasi ganda untuk variabel dalam penelitian ini, diketahui ternyata kontribusi tawakal sangat besar dalam mempengaruhi etos kerja, sedangkan percaya diri sangat kecil.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja, maka dapat disimpulkan, bahwa:

- a. Terdapat korelasi bermakna pada variabel tawakal dan percaya diri bersama-sama terhadap variabel etos kerja, dengan kontribusi sebesar 22,3%. Sedangkan sisanya, yaitu 77,7% adalah karena adanya faktor-faktor yang lain.
- b. Terdapat kontribusi tawakal terhadap etos kerja adalah 19,54%, sedangkan kontribusi percaya diri terhadap etos kerja adalah 1,21%.
- c. Ternyata kontribusi tawakal terhadap etos kerja lebih besar dari pada percaya

2. Saran

a. Untuk perusahaan

Kalau dilihat kontribusi tawakal cukup besar untuk peningkatan etos kerja, maka kegiatan rutin pengajian mingguan, bulanan dan khataman serta selalu

berjamaah untuk sholat zuhur dan asar bagi pegawai PSS, perlu ditingkatkan intensitas kehadiran bagi seluruh pegawai. Karena hal ini akan membangun rasa ketawakalan kepada Zat Yang Maha Agung lebih tinggi, yang pada akhirnya secara otomatis akan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

b. Untuk individu

Seseorang yang dibekali tawakal dan yakin akan pertolongan Allah, segala sesuatu akan diniatkan ibadah. Bekerja adalah ibadah, tidur adalah ibadah dan segala aktivitas berafiliasi pada ibadah. Keyakinan yang kuat terhadap ke-Mahakuasaan Allah, akan membuat sandaran apa pun selain-Nya menjadi tidak berarti dan lemah. Apabila senjata seorang muslim yang notabene penduduk terbesar di Indonesia adalah tawakal, dipastikan kualitas hidup penduduk Indonesia yang tercermin dari angka IPM di wilayah ASEAN akan menggembirakan.

Bagi seseorang, percaya diri yang tidak disertai dengan berserah diri, maka akan menimbulkan keujuban pribadi dan tidak objektif. Adapun percaya diri pada mereka yang beriman selalu disertai dengan berserah diri

c. Untuk peneliti

Penyusunan indikator dan item-item alat ukur pada tawakal menggunakan kajian terhadap beberapa pandangan para Ulama Islam pada klasik dan modern. Beberapa indikator variabel tawakal masih dapat dikembangkan tentunya dengan menggali lebih banyak *mashodir* dari para Ulama Islam, sehingga akan memberi peluang bagi penelitian lainnya untuk mengembangkan unsur-unsur indikator pada variabel tawakal.

Adapun percaya diri, indikator yang diambil adalah dari para ilmuwan modern umum, baik Muslim maupun Barat. Masih banyak lagi teori-teori yang peneliti belum telaah untuk teori percaya diri, dan peneliti berharap, akan ada peneliti selanjutnya yang menambah akan referensi dari Barat maupun Islam.

d. Metode penelitian

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan metode kualitatif atau menggabungkan antara kualitatif dan kuantitatif. Dengan demikian hasil penelitian akan dapat mengungkapkan informasi serta hasil yang lebih luas dan *complecated* mengenai masalah tawakal, percaya diri maupun etos kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	i
Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Lembar Pengesahan Tesis	iii
Riwayat Hidup	iv
Kata Pengantar	v
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi	vii
Abstrak (Bahasa Indonesia)	viii
Abstrak (Bahasa Inggris)	x
Abstrak (Bahasa Arab)	xi
Ringkasan Eksekutif	xii
Daftar Isi	xix
Daftar Bagan	xxii
Daftar Tabel	xxiii
Daftar Lampiran	xxiv
Bab I. Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	
1. Batasan masalah	9
2. Perumusan masalah	10
C. Kegunaan Hasil Penelitian	
1. Tujuan penelitian	10
2. Manfaat penelitian	11
D. Sistematika Penulisan	11
Bab II. Kajian Teori Studi Literatur	
A. Etika, Etiket dan Etos	
1. Perbedaan antara etika, etiket dan etos	12
2. Pengertian etos kerja	13

3 . Fungsi etos kerja	21
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja	24
5. Indikator etos kerja	27
B. Tawakal	
1. Pengertian tawakal	30
2. Perintah tawakal dan medan pelaksanaannya	33
3. Keutamaan tawakal	34
4. Macam-macam tawakal	37
5. Tingkatan tawakal	38
6. Fungsi tawakal	39
7. Tawakal dan doa	41
8. Implikasi tawakal terhadap tingkat kesulitan	41
C. Percaya Diri	
1. Pengertian percaya diri	43
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi percaya diri	44
3. Fungsi percaya diri	46
D. Penelitian Sebelumnya Mengenai Etos Kerja	48
E. Kerangka Berpikir	55
F. Skema Pemikiran	57
G. Hipotesis	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	59
B. Jenis Dan Metode Penelitian	59
C. Populasi Dan Sampel	
1. Populasi	60
2. Sampel	60
3. Teknik sampling	60
D. Prosedur Pengumpulan Data	61
E. Design Penelitian	61

F. Instrumen Penelitian	
1. Instrumen etos kerja	62
2. Instrumen tawakal	63
3. Instrumen percaya diri	64
G. Metode Pengolahan Dan Analisis Data	
Analisis regresi linier	66
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	67
B. Uji Coba Instrumen	
1. Validitas	68
2. Reliabilitas	72
C. Hasil Penelitian	72
Bab V. Kesimpulan Dan Saran	
A. Kesimpulan	75
B. Diskusi	75
C. Saran	78
Daftar Pustaka	80
Lampiran	86

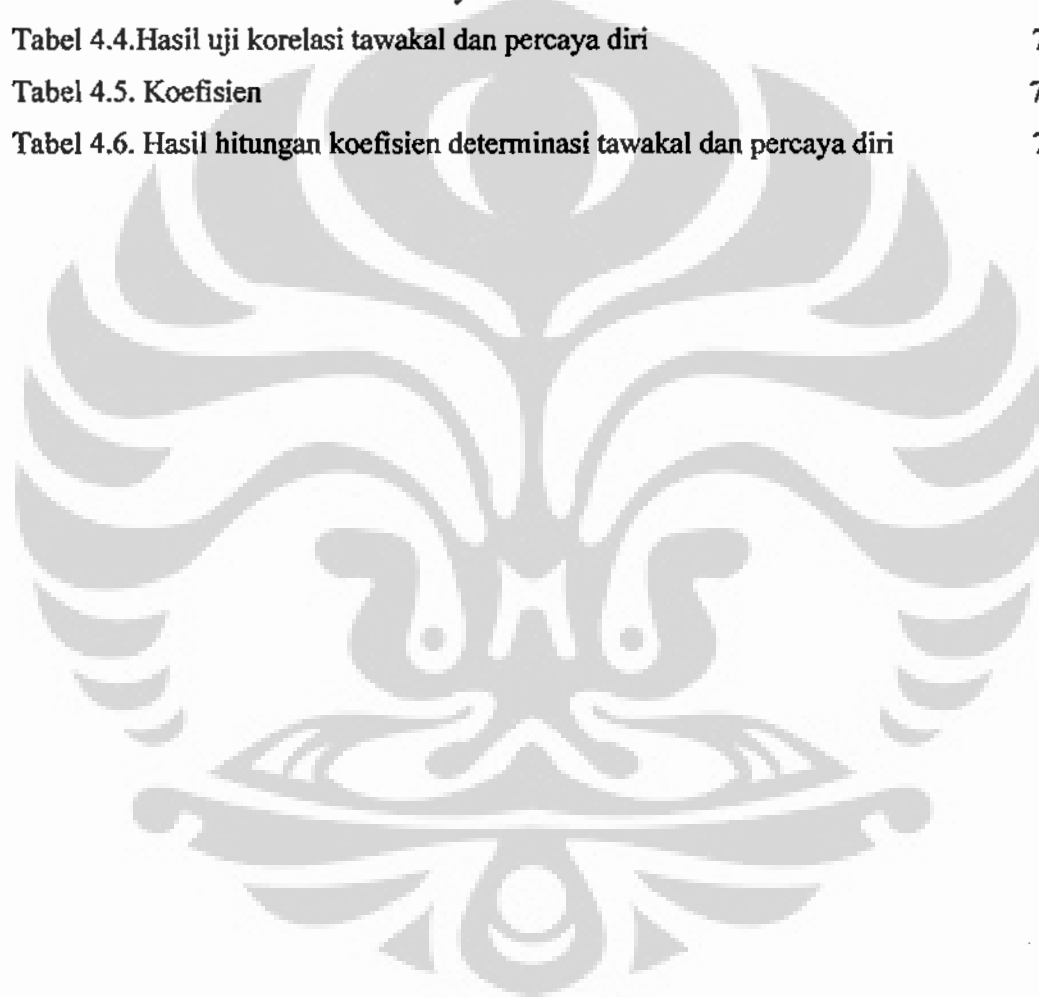
DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. Pembentukan perkembangan kepribadian	25
Bagan 2.2. Skema Pemikiran	57
Bagan 3. Rumusan masalah deskriptif	59
Bagan 5. Dua dimensi dalam etos kerja	76



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja	63
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Tawakal	64
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Percaya Diri	65
Tabel 4.1. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja	69
Tabel 4.2. Kisi-kisi Instrumen Tawakal	70
Tabel 4.3. Kisi-kisi Instrumen Percaya Diri	71
Tabel 4.4. Hasil uji korelasi tawakal dan percaya diri	72
Tabel 4.5. Koefisien	72
Tabel 4.6. Hasil hitungan koefisien determinasi tawakal dan percaya diri	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner penelitian	86
Lampiran 2	Realibilitas dan validitas item penelitian uji coba	94
Lampiran 3	Analisis regresi linier ganda	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kompetensi mendasar yang menjadikan sebuah bangsa maju tidaknya adalah tinggi atau rendahnya etos kerja. Di beberapa negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, etos kerja yang lemah seringkali menjadi permasalahan yang cukup serius dan memerlukan penyelesaian yang komprehensif dan gradual. Indonesia misalnya dengan penduduk terbesar nomor tiga dunia dengan mayoritas penduduknya beragama Islam dikenal sebagai penduduk yang memiliki etos kerja paling lemah. Muttaqin (2008) mengatakan dalam sebuah situs di internet bahwa ada sebuah majalah Internasional Konservatif *Reader Digest* pernah menilai bahwa Indonesia akan sulit keluar dari krisis multidimensi, khususnya yang berhubungan dengan persaingannya di dunia global dikarenakan lemahnya etos kerja dan korupsi yang sudah sangat akut (*Indonesian has lousy work ethic and serious corruption*), bahkan sebuah prediksi ilmiah pernah mengatakan bahwa jika Indonesia tidak segera menyelesaikan masalah etos kerja bangsanya, maka sekitar seperempat abad kemudian, di saat bangsa-bangsa di Asia Tenggara telah menjadi negara maju - atau tinggal landas dalam istilah orde baru- maka Indonesia hanya akan menjadi halaman belakang (*back yard*) kawasan ini.

Pernyataan di atas dapat dibuktikan dengan data dan informasi kemiskinan yang dapat dilihat dari data statistik BPS Indonesia. Kalau melihat prosentase jumlah penduduk miskin secara nasional, pada juli 2005 tercatat 16,69 persen dari total penduduk Indonesia atau sebesar 36,8 juta jiwa. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah penduduk miskin secara nasional meningkat sebesar 1,81persen. Begitu pula pada tahun 2006, jumlah penduduk miskin secara nasional 6,77 persen dibanding tahun 2005 menjadi 39,3 juta jiwa atau 17,75

persen dari total penduduk Indonesia. Agak sedikit menggembirakan pada tahun 2007 mengalami penurunan 5,41 persen dibanding tahun 2006 menjadi 37,2 juta jiwa. Tetapi pada tahun 2008 dengan kenaikan BBM, maka angka kemiskinan meningkat kembali menjadi 41,7 juta jiwa atau sekitar 21,9 persen. (Data ini diambil dari BPS yang disusun oleh Suhariyanto, h.7)

Lebih lanjut Sunarno (2007: 12) mengatakan, berdasarkan laporan *United Nations Development Programs* (UNDP) pada tahun 2006 peringkat IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Indonesia meningkat lagi menempati urutan ke 108 dari 177 negara. Urutan ini masih lebih baik dibandingkan lima negara ASEAN seperti vietnam (109), Cambodia (129), Myanmar (130), Laos (133) dan Timor Timur (142). Tetapi urutan ini berada di bawah lima negara ASEAN lainnya seperti Singapura (25), Brunei Darussalam (34), Malaysia (61), Tailand (74) dan Philipina (84). Dengan demikian, kualitas hidup penduduk Indonesia yang tercermin dari angka IPM di wilayah ASEAN belum menggembirakan.

Dari data-data di atas kemudian timbul pertanyaan, mengapa predikat *back yard* muncul pada bangsa Indonesia yang notabene banyak penduduknya beragama Islam? Menurut McClelland (Dalam Siagian, 1995: 167-168) Hal ini dimungkinkan mereka tidak memiliki *n Ach*, yakni kebutuhan untuk meraih hasil atau prestasi. *N Ach* singkatan dari *need for achievement*, yakni kebutuhan untuk meraih hasil atau prestasi. *N Ach* terdapat pada semacam pikiran atau keadaan yang menimbulkan dorongan atau motivasi luar biasa untuk melakukan sesuatu prestasi dengan lebih giat, lebih efisien dan lebih baik.

Mubarak (2003: 90-91) mengatakan bahwa motif bekerja mengarahkan tingkah laku manusia kepada tujuan yang diinginkan. Tanpa motif manusia bagaikan perahu tanpa kompas, berlayar tidak tentu arah. Bagi manusia, motif bagaikan kompas hidup. Alquran mengisyaratkan bahwa barangsiapa telah memiliki kesiapan atau memiliki dorongan untuk menerima petunjuk Alquran, kecenderungannya tertuju pada melaksanakan kebaikan seperti yang diajarkan Alquran, dan ia selalu merindukan datangnya kebaikan bagi dirinya. Sebaliknya, barangsiapa di dalam dirinya telah ada dorongan untuk menolak kebenaran Alquran, maka ia tidak mampu menangkap kebaikan Alquran. Oleh sebab itu, ia tidak tertarik untuk mengikuti petunjuk-petunjuk Alquran itu. (QS. 10:108)

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah, apakah keyakinan dan ajaran agama Islam bisa mendatangkan *n.Ach* ini? Dapatkah ia menjadi sumber motivasi etos kerja tinggi? Holt mengutip keterangan J. Biesanz dan M. Biesanz:

"Each society has its own characteristic quality, its own ethos that springs from many contributing factors, but particularly from the beliefs and values around which its culture is integrated." (Holt, 1974: 124).

Dari penjelasan Biesanz bersaudara dapat disimpulkan bahwa etos suatu masyarakat terbentuk oleh banyak faktor, sedangkan faktor kepercayaan dan nilai termasuk faktor utama yang dapat ikut berpartisipasi di dalamnya.

Tentang peranan agama sehubungan dengan perkembangan kehidupan manusia, Soejatmoko (1985: 3) tidak ragu-ragu menyatakan bahwa agama merupakan faktor utama yang berperan dalam mewujudkan pola-pola persepsi dunia bagi manusia. Persepsi-persepsi itu ikut mempengaruhi perkembangan dunia dan jalannya sejarah. Persepsi ada relevansinya dengan aktivitas keduniaan yang dimotivasi oleh sistem keyakinan agama.

Dalam usaha pembangunan, agama dan kepercayaan dipandang sebagai sumber otonom penting di tengah dinamika masyarakat dan bangsa. Keduanya tidak cukup hanya dilihat sebagai fenomena sosial historis yang dapat dinilai dari sekedar kulitnya. Keduanya harus diselami dan dilihat sampai ke lubuk hati iman.

Soeprapto (1995: 9) mengatakan bahwa etos kerja sangat erat berkaitan dengan motivasi kerja yang merupakan pendorong dan menimbulkan semangat kerja. Etos kerja berasal dari nilai-nilai filosofis, nilai religius dan nilai-nilai budaya yang berkembang dalam masyarakat. Suatu masyarakat yang belum memahami makna waktu, maka akan memiliki etos kerja yang kurang sesuai dalam menghadapi tantangan zaman yang cepat berubah.

Dalam buku *Religion: The Social Context*, Mc Guire (1981: p. 255) mengatakan:

" Agama sebagai sistem nilai berpengaruh dalam kehidupan masyarakat modern dan berperan dalam membuat perubahan sosial. Layaknya dengan institusi sosial lainnya, agama memiliki peran yang demikian besarnya dalam perubahan sosial. Sementara itu, agama juga menunjukkan kemampuan adaptasi dan vital dalam berbagai segi kehidupan sosial, hingga perubahan-perubahan dalam struktur sosial dalam skala besar tak jarang berakar dari pemahaman agama. "

Lebih lanjut Mukti Ali mengemukakan (dalam Jalaluddin, 2000: 236) bahwa peranan agama dalam pembangunan adalah sebagai etos pembangunan dan sebagai motivasi. Weber, sosiolog berkebangsaan Jerman juga mengatakan (dalam Jalaluddin, 2000: 289) bahwa beliau melihat ada hubungan antara etos agama ini dengan pembangunan ekonomi. Ia melihat kemajuan ekonomi liberal Eropa dan Negara Barat, didukung oleh etika dari ajaran agama Protestan (*Protestant Ethic*). Kamanto (2000: 7) menambahkan bahwa menurut Weber muncul dan berkembangnya kapitalisme di Eropa Barat berlangsung secara bersamaan dengan perkembangan sekte kalvinisme dalam agama Protestan. Hal ini diungkapkan Weber dengan alasan bahwa ajaran kalvinisme mengharuskan umatnya untuk menjadikan dunia tempat yang makmur yaitu sesuatu yang hanya dapat dicapai dengan kerja keras. Karena umat Kalvinis bekerja keras, antara lain dengan harapan bahwa kemakmuran merupakan tanda baik yang mereka harapkan dapat menuntun mereka ke arah surga, maka mereka mereka menjadi makmur.

Pandangan seperti ini juga dikaitkan oleh sejumlah pengamat dengan kemajuan bangsa Jepang. Keunggulan Bangsa Jepang dinilai erat kaitannya dengan nilai-nilai ajaran agama *Shinto* yang berintikan *Bushido*, yaitu ketundukan kepada pemimpin. Dengan mitos “kaisar” sebagai titisan dewa matahari, etos kerja masyarakat Jepang dapat diarahkan pada pembangunan bangsanya.

Setiap bangsa dan agama memiliki etos kerja, begitu pula dengan agama Islam. Kalau ditelaah begitu banyak nilai-nilai yang ada di dalam agama Islam yang menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Sebagaimana Rauf Syalaby (1978: 25-26) mengemukakan sejumlah ayat Alquran yang secara esensial mendorong etos kerja tinggi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اٰزْكُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ
(الحج: ٧٧)

" Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan."

فَاَسْتَبِقُوْا الْخَيْرَاتِ ۗ اِلَىٰ اللّٰهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيْعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيْهِ تَخْتَلِفُوْنَ
(المائدة: ٤٨)

" Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu".

Kalau diteliti dan diperhatikan dalam ketiga surat di atas, bahwa betapa Islam menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, diantaranya kerja keras. Selain itu semuanya bermuara kepada Sang *Khalik*, yaitu Allah SWT. Asifuddin (2004: 232) menyimpulkan dalam disertasinya bahwa etos kerja yang tinggi menurut pandangan Islam hendaklah bertolak dari niat dan komitmen ibadah. Konsekuensinya antara lain penjabaran etos kerja harus diterapkan secara adil dan bijaksana pada dua sayap, yaitu urusan dunia dan akhirat, *hablumminallah* dan *hablumminannas*, tanpa mengabaikan salah satu dari keduanya.

Anehnya, dewasa ini dunia Islam merupakan kawasan bumi yang paling terbelakang di tengah masyarakat dunia penganut agama-agama besar. Negara-negara Islam jauh tertinggal oleh Eropa Utara, Australia dan Selandia Baru yang Protestan; oleh Eropa Selatan dan Amerika Selatan yang Katolik Romawi; oleh Eropa Timur yang Katolik Ortodok; oleh Israel yang Yahudi; oleh India yang Hindu; oleh Cina, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Sinagapura yang Budhis-Konfusius; oleh Jepang yang Budhis Taois; dan oleh Thailand yang Budhis.

Secara empiris tidak satu pun pemeluk agama besar di bumi ini yang lebih rendah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologinya daripada bangsa-bangsa pemeluk Islam. Dengan kata lain, menurut Majid (1999: 21-22), umat Islam dewasa ini adalah umat yang paling rendah dan lemah dalam kemampuan sains dan teknologi. Kelemahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi itu tentunya layak diidentikkan dengan kelemahan mereka di bidang etos kerja, bahkan dalam hal semangat "menggarap keduniaan" umumnya.

Karena dua hal tersebut hakikatnya sama-sama merupakan syarat yang amat diperlukan dalam proses upaya pemakmuran bumi.

Keadaan demikian sesungguhnya layak menimbulkan keheranan besar, mengingat beredarnya pendapat bahwasanya Islam merupakan agama amal. Isa Abduh (dalam Asifudin, 2004: 7) mengemukakan dalam perspektif Islam, kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kerja juga menjadi jalan utama mendekati diri kepada Tuhan. Kedudukannya dalam Islam amat tinggi, yakni menempati peringkat kedua setelah iman (QS.103:3). Al-Fanjariy menegaskan bahwa Islam tidak hanya menganjurkan manusia agar bekerja dan menghasilkan. Bekerja dan meningkatkan penghasilan adalah ibadah, bahkan termasuk ibadah yang punya nilai tambah di antara beberapa jenis ibadah. Dia lalu menunjuk sebuah Hadis yang menceritakan ada seorang sahabat yang amat banyak melakukan ibadah mahdah. Begitu aktif dia melakukan kegiatan ibadah *mahdah* hingga *ma'isyah*ya terlantar, dan kebutuhan sehari-harinya ditanggung oleh saudaranya. Oleh Rasulullah dikatakan bahwa saudaranya yang memberi makan minum lebih tinggi nilai ibadahnya daripada orang itu. Dengan demikian, menurut perspektif ini Islam memandang amat tinggi terhadap usaha dan kerja yang halal dalam rangka memperoleh rizki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.

Oleh karena itu karakteristik etos kerja yang tinggi menurut pandangan Islam adalah digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi dan amal shaleh sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja beserta prinsip-prinsip dasarnya. Etos kerja apapun menurut pemahaman Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shaleh, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akhirat kelak (QS. 24:39, QS. 14:18, QS. 25:23).

Kentjaraningrat (1998: 231) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar; terlihat orang lain. Secara lengkap menurut Majid (1999: 57), etos dari sudut pandang bahasa Yunani bermakna watak atau karakter. Makna lengkapnya adalah karakteristik, sikap, kebiasaan,

kepercayaan dan seterusnya, yang sifatnya khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia.

Etos Kerja dalam Islam merupakan manifestasi kepercayaan seorang Muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh keridaan Allah SWT. Oleh sebab itu, salah satu variabel yang diduga berhubungan dengan etos kerja adalah tawakal. Menurut Al-Qhardhawi (1996: 17) hal ini dikarenakan bahwa tawakal merupakan salah satu *manzilah* agama dan kedudukan orang-orang yang beriman. Lebih lanjut Al-Qhardhawi mengatakan bahwa tawakal harus disertai syarat keteguhan iman. Jika yang disyaratkan sirna, maka sirna pula syaratnya. Selain itu, Allah menjadikan tawakal sebagai salah satu sifat orang-orang Mukmin yang fundamental (QS. Al-Anfal, 2-4).

Alasan lain yang mendasari tawakal sebagai dugaan yang berhubungan dengan etos kerja adalah ungkapan Mujib (2007: 327) yang mengatakan bahwa pengertian tawakal bukan berarti pasrah semata, tetapi harus dibarengi dengan usaha dan kerja keras. Mujib berpedoman kepada surat Al-thalaq ayat 3 dan Hadis yang diriwayatkan oleh Al-turmuzi dari Umar Bin Khattab, bahwa tawakal dilakukan bukan didasarkan atas sikap pasif dan pesimistik, melainkan aktif dan optimistik. Tawakal dilakukan setelah berusaha secara maksimal dalam meraih suatu urusan, tetapi karena keterbatasan manusia, maka usaha itu dihentikan dan diserahkan sepenuhnya kepada Allah SWT, sebab hanya Dia yang memiliki otoritas dalam menyelesaikan setiap urusan secara sempurna.

Variabel lain yang juga diduga mempengaruhi etos kerja adalah percaya diri. Rosari (2007: 9) mendefinisikan percaya diri (*self confidence*) sebagaimana yang didefinisikan oleh Bandura (1977) yaitu sebagai suatu keyakinan seseorang untuk mampu berperilaku sesuai dengan harapan dan keinginan. Lebih lanjut harapan dan keinginan sebagai standar hidup dan standar berperilaku ditentukan sendiri oleh mereka yang memiliki rasa percaya diri, relatif tanpa bantuan atau campur tangan orang lain. Hal demikian dapat terjadi, karena orang yang percaya diri memiliki rasa aman dan tahu apa yang dibutuhkannya dalam kehidupan, sehingga ia mampu menentukan standar hidupnya sendiri tanpa perlu membandingkan dirinya dengan orang lain dalam menentukan standar tersebut. Bandura (1986: 394) percaya kalau penaksiran atas kemampuan diri memberikan

pengaruh yang sangat kuat bagi tingkat motivasi seseorang. Jika percaya diri seseorang baik di dalam tugas-tugas tertentu, maka akan mengerjakan tugas-tugas itu dengan keras dan tetap bertahan di dalamnya meski naik turun. Namun jika seseorang meragukan kemampuan diri sendiri, maka dia tidak akan terlalu bersemangat untuk mengerjakannya dan lebih mudah menyerah jika menghadapi kesulitan-kesulitan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soeprpto (1995: 9) bahwa etos kerja sangat erat berkaitan dengan motivasi kerja yang merupakan pendorong dan menimbulkan semangat kerja, yang notabene memberikan pengaruh yang sangat kuat pada seseorang untuk percaya diri akan kemampuannya melaksanakan pekerjaan. Maka dari sini dapat diduga bahwa variabel percaya diri mempengaruhi dalam etos kerja.

Self-confidence juga terkait lagi dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambat perjuangannya. Orang yang kepercayaannya bagus akan cenderung berkesimpulan bahwa dirinya "lebih besar" dari masalahnya.

Sebaliknya, orang yang punya kepercayaan rendah akan cenderung berkesimpulan bahwa masalahnya jauh lebih besar dari dirinya. Ini seperti yang diakui Mohammad Ali. "Satu-satunya yang membuat orang lari dari tantangan adalah lemahnya kepercayaan dirinya.

Menurut *Pervin, Cervone & John* (2005: 425) dikatakan bahwa orang yang percaya diri akan memiliki harapan dan prospektif masa depan. Jadi variabel percaya diri merupakan karakteristik dari etos kerja yang tinggi, karena seorang yang memiliki percaya diri yang tinggi akan memiliki visi ke depan dan belajar dari pengalaman yang sebelumnya.

Orang yang percaya diri memiliki kemampuan bekerja yang efektif, bertanggung jawab, serta terencana matang dalam mengerjakan tugas dan merengkuh masa depan. Menurut Bandura (Dalam Crain, 2007: 316) disebutkan bahwa saat mengatur tingkah laku diri sendiri, kita sebenarnya sedang terlibat di dalam pengobservasian diri. Kita mengevaluasi performa yang sedang kita lakukan menurut standar dan tujuan kita. Dan di momen lain, kita merefleksikan kemampuan-kemampuan umum kita itu, mencapai kesimpulan-kesimpulan seperti

"Aku bagus di aljabar" atau "aku perenang yang payah". Bandura menyebut penilaian umum seperti ini sebagai penaksiran atas kemampuan diri. Dari alasan-alasan di atas dapat diprediksi sementara bahwa faktor percaya diri juga mempunyai peran yang sangat penting dalam pembentukan etos kerja.

Penelitian dalam tesis ini terfokus pada penelahaan etos kerja pada pegawai PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. Sedangkan variabel yang diduga mempengaruhi etos kerja adalah tawakal dan percaya diri. Adapun alasan pemilihan responden ini adalah bahwa Kasry, pemilik PSS yang sudah berdiri selama 17 tahun dan bergerak dibidang jasa pengiriman barang mengatakan perusahaan ini didesain dengan manajemen Islami. Kegiatan yang bernuansa keagamaan banyak diterapkan di perusahaan ini diantaranya: Pengajian rutin mingguan, bulanan, dan khataman Al-Quran setiap bulan, serta kewajiban berjamaah pada waktu sholat Zuhur dan Asar. Hal ini dimaksudkan, agar seluruh komponen yang ikut andil dalam pengembangan usaha ini tak hanya sekedar bekerja mencari keuntungan duniawi, tapi lebih dari itu bekerja karena untuk ibadah kepada Allah. Karena menurutnya, apalah artinya bekerja keras dengan hasil berlimpah tetapi hanya menjauhkan seseorang kepada sang Khalik. Oleh karena itu penelitian ini berjudul " Hubungan Antara Tawakal Dan Percaya Diri Dengan Etos Kerja".

B. Masalah Penelitian

1. Batasan masalah

Sebagaimana peneliti sebutkan bahwa indikator dari etos kerja sangat banyak, tetapi di dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian pada hubungan tawakal dan percaya diri terhadap etos kerja.

2. Perumusan masalah

Dari indikator etos kerja, banyak sekali hubungan yang dapat dikaitkan antara lain, jujur, hemat, disiplin, kerja keras, mempunyai visi ke depan, penuh perhitungan dan lain sebagainya. Namun dari sekian indikator dari etos kerja, peneliti membatasi pada hubungan tawakal dan percaya diri. Maka dalam penelitian ini hendak menjawab permasalahan sebagai berikut: **Apakah ada hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja?**

Dan dalam penelitian ini peneliti hanya memusatkan dua variabel dengan keyakinan bahwa keduanya memiliki hubungan dengan etos kerja.

C. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan gambaran kuatnya keterkaitan variabel Tawakal dan Etos Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar keterkaitan antara Etos Kerja dengan Tawakal pada pegawai PSS. Maksudnya adalah apakah semakin tawakal para pegawai tersebut, maka semakin tinggi etos kerjanya.
2. Mendapatkan gambaran kuatnya keterkaitan antara Percaya Diri dengan Etos Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar keterkaitan antara Etos Kerja dengan Percaya Diri pada pegawai PSS. Maksudnya adalah apakah semakin Percaya Diri para pegawai tersebut, maka semakin tinggi Etos Kerjanya.
3. Mendapatkan gambaran akan sumbangan kedua variabel secara bersamaan dalam menjelaskan varians peningkatan Etos Kerja.

2. Manfaat penelitian

Adapun secara umum manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. **Manfaat teoritis** : Sebagai pengembangan pemikiran psikologi yang berkaitan dengan tema hubungan antara Tawakal, Percaya diri dan Eetos Kerja.
2. **Manfaat praktis** : Secara praktis diharapkan dapat bermanfaat bagi individu, peneliti, para karyawan, dan masyarakat pada umumnya yang ingin menjadi manusia yang memiliki dedikasi dan Etos Kerja yang tinggi

C. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 5 bab, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, kemudian batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II, mengenai tinjauan literatur yang berisi tinjauan teori , tinjauan teori peneliti-peneliti sebelumnya dan data yang mereka gunakan , metodologinya dan cara penyelesaiannya, kerangka berpikir, skema pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III, merupakan metodologi penelitian yang membahas tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, instrumen penelitian dan metode pengolahan data.

BAB IV, adalah hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V, adalah bab penutup yang berisi kesimpulan, implikasi dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORI STUDI LITERATUR

A. Etika, Etiket dan Etos

1. Perbedaan antara etika , etiket dan etos

Dari sudut klaim sejarah pengetahuan, etika merupakan cabang filsafat yang biasanya disebut filsafat moral. Menurut Purwanto (2007: 42) bahwa etika tidak mempersoalkan keadaan manusia, tetapi mempersoalkan bagaimana manusia harus bertindak. Dan tindakan manusia ini ditentukan oleh berbagai norma.

Bertens (1999: 192-200) mengatakan bahwa dalam pembahasan etika, Aristoteles memiliki tujuan dalam pembahasan ini, yaitu melahirkan kebahagiaan, keutamaan dan kehidupan yang ideal. Lebih lanjut dikatakan bahwa etika tidak langsung membuat manusia menjadi lebih baik, tetapi hanya merupakan ajakan moral.

Adapun etiket menunjukkan cara yang tepat, artinya cara yang diharapkan serta ditentukan dalam kalangan tertentu. Misalnya dalam makan, etiketnya adalah orang tua didahulukan mengambil nasi, jika sudah selesai tidak boleh mencuci tangan terlebih dahulu. Contoh lain lagi adalah di Indonesia, menyerahkan sesuatu harus dengan tangan kanan, bila dilanggar maka dianggap melanggar etiket.

Sedangkan ethos menurut Purwanto (2007: 45) berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam *Hand Book of Psychology Term* (Husodo, 1995: 80) bahwa etos diartikan sebagai pandangan khas suatu kelompok sosial, sisitem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tata cara suatu komunitas.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapatlah disimpulkan, bahwa etika adalah ilmu yang mempelajari apa yang baik dan buruk. Etika akan memberikan semacam batasan atau standar yang akan mengatur pergaulan manusia di dalam kelompok sosialnya. Dalam pengertiannya yang secara khusus, etika dikaitkan dengan seni pergaulan manusia. Dan etika merupakan bentuk aturan (*code*) tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada. Sedangkan etiket adalah ajaran sopan santun yang berlaku apabila manusia bergaul atau berkelompok dengan manusia lain. Etiket tidak berlaku bila seorang manusia hidup sendiri; misalnya hidup di suatu pulau terpencil atau di tengah hutan.

Adapun etos adalah sikap dasar seseorang dalam bidang tertentu. Maka ada ungkapan, etos kerja artinya sikap dasar seseorang dalam pekerjaannya, misalnya etos kerja yang tinggi artinya dia menaruh sikap dasar yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Pengertian etos kerja

Menurut Geertz (dalam Abdullah, 1982:4) dalam artikel yang berjudul " *Etos world view, and the analysis of sacred symbols*" yang dimuat dalam bukunya berjudul: "*The Interpretation of Cultures*"; dikatakan bahwa etos merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.

Shinamo (2002: 64) mendefinisikan etos dengan keyakinan, yaitu sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Menurut Majid (1992: 410), memberikan definisi etos sebagai berikut: Pertama, adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Kedua, kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Ketiga, etos juga dapat diartikan sebagai jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk.

Adapun maksud etos dalam penelitian ini adalah landasan ide, cita dan pikiran yang akan menentukan sistem tindakan.

Sutarno (2006: 31) mengatakan bahwa etos adalah watak atau kepribadian. Menurutnya Etos Kerja adalah perilaku seseorang yang bekerja dengan mengimplementasikan dan mengaplikasikan semua kemampuan, ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kemauan serta mengabdikan dirinya semaksimal mungkin untuk lembaga tempatnya bekerja.

Lebih lanjut Spranger salah seorang ahli ilmu jiwa berkebangsaan Jerman (dalam Fauzi, 2004: 125) mengatakan bahwa watak manusia dibagi berdasarkan nilai-nilai yang dianut, yaitu nilai ekonomi, politik, sosial, ilmu pengetahuan, kesenian dan agama:

Shimada (1997: 19) mengatakan dalam bukunya *Nihonjin No Shokugyo Rinri* (etika kerja orang Jepang), bahwa pengertian kerja adalah kegiatan manusia yang bersifat berkesinambungan yang dilakukan untuk mendapatkan imbalan demi kelangsungan hidup manusia. Shimada menambahkan bahwa kegiatan yang berkesinambungan adalah kegiatan yang dijalankan terus selama si pelaku kerja masih hidup dan jenis kegiatan yang dilakukan tidak harus selalu sama.

Dalam Anoraga (2006: 12), Smith berkata dalam bukunya "*Introduction to Industrial Psychology*" bahwa tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja. Adapun mereka yang melakukan kegiatan dalam yayasan-yayasan sosial, yaitu mereka yang menjadi anggota dan aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial tanpa mendapatkan imbalan apapun tentulah tidak dapat dikatakan sebagai pekerja.

Al-Kindi mengatakan (1996: 41) bahwa kerja adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang meliputi semua kebutuhan fisik dan rasa aman, serta kebutuhan sosial dan rasa ego. Selain itu, kerja merupakan aktifitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri.

Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktifitas yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktifitas kerja seperti kebutuhan untuk aktif, berproduksi, berkreasi untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh nama baik dan lainnya.

Menurut Asifuddin (2004: 58), dalam ensiklopedi Indonesia dengan konteks ekonomi, bahwa kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga baik pekerjaan jasmani maupun rohani yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Ditambahkan oleh Ibnu Hasan dalam kitab *Fath al- Majid syarah Kitab al-Tauhid* bahwa yang dikatakan kerja lahir adalah aktifitas fisik, anggota badan, termasuk panca indera seperti mengajar, menjalankan shalat, melayani pembeli di toko. Adapun kerja batin adalah kerja otak seperti belajar, berpikir kreatif, memecahkan masalah, menganalisis, dan kerja *qalb* seperti berusaha menguatkan kehendak mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar dan tawakal dalam rangka menghasilkan sesuatu.

Menurut Tasmara (1995: 27), di sisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa:

1. Kerja merupakan aktifitas bertujuan, dengan sendirinya dilakukan secara sengaja.
2. Pengertian kerja dengan konteks ekonomi adalah untuk menyelenggarakan proses produksi, jadi merupakan upaya untuk memperoleh hasil.
3. Kerja mencakup kerja yang bersifat fisik dan non fisik atau kerja batin.
4. Dalam Islam, kerja bukan semata-mata aktifitas pengisi, tidak hanya berdimensi duniawi, bukan sekedar mengejar gaji, mencari untung

sebanyak-banyaknya, juga bukan semata-mata menepis gengsi untuk menghindari dari tuduhan sebagai penganggur, tetapi kerja memiliki filosofis yang luhur, tujuan yang mulia dan tujuan ideal yang sempurna yaitu unta berta'abbud, menghambakan diri, mencari keridaan Allah SWT.

Etos Kerja menurut Buhori (1994: 6) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja; kebiasaan kerja; ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value system*). Etos Kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau suatu bangsa.

Konsep etos Kerja menurut Likert dan Willts (dalam Vroom, 1964: 76) didefinisikan sebagai sikap mental dalam mengerjakan atau menghadapi segala hal atau sesuatu yang berhubungan dengan kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa.

Menurut Hamid (1994: 4), etos kerja adalah sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Sudomo (1991:1) memberikan pengertian etos kerja adalah sebagai sifat dan pandangan bangsa terhadap kerja. Dan dari pengertian tersebut, etos kerja memiliki tujuan sejauh mana mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.

Menurut Nurhana (1991: 73-74) etos kerja dapat diartikan sebagai berikut:

1. Dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja.
2. Nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang dapat menjadi penggerak batin masyarakatnya melakukan kerja.
3. Pandangan hidup yang khas dari suatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginannya untuk melakukan pekerjaan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap mental atau cara diri dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai doktrin

tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Etos kerja akan mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas kerja. Etos kerja juga dapat membentuk semangat transformatif. Sebuah semangat yang selalu berusaha mengubah keadaan menuju kualitas yang lebih baik. Sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin; dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Maka jelaslah, bahwa kualifikasi mental yang demikian itu sangat diperlukan untuk memasuki kompetensi global.

Sebagaimana diketahui bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja, maka kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, otomatis etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu lebih lanjut menurut Anoraga (2006: 29) untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, maka diperlukan dorongan atau motivasi. Sebagai contoh, di kalangan Jepang dulu, dorongan yang timbul adalah dari agama. Orang yang biasa bekerja keras dan sungguh-sungguh dianggap akan memperoleh ganjaran yang tidak kalah mullianya dari orang yang paham benar akan ketentuan-ketentuan agama. Karena orang pada umumnya tidak hanya memikirkan kehidupannya sekarang, tetapi juga kehidupannya setelah meninggal dunia, maka pikiran bahwa bekerja keras dinilai sama pentingnya untuk ganjaran di kehidupan nanti dengan pengetahuan agama; merupakan motivasi yang kuat untuk mendorong orang Jepang bekerja keras dan sungguh-sungguh. Malahan kemudian kebiasaan ini sulit untuk dihilangkan.

Hal ini terbukti, ketika orang Barat minta orang Jepang untuk mengurangi jam kerjanya, maka permintaan tersebut menimbulkan beban berat bagi orang Jepang. Padahal biasanya jauh lebih sulit untuk mendorong bekerja keras daripada sebaliknya. Maka persoalannya untuk kita di Indonesia adalah menemukan motivasi sehingga membuka pandangan dan sikap rakyat pada umumnya yang menilai tinggi kepada kerja keras dan sungguh-sungguh.

Bahkan motivasi itu harus cukup kuat untuk menimbulkan kemampuan orang Indonesia meninggalkan arus utama yang sekarang berlaku dalam masyarakat, yaitu sikap kerja yang asal jadi.

Islam merupakan agama yang bersifat universal yang diturunkan oleh Allah SWT kepada seluruh umat manusia dalam rangka untuk mensejahterakan, memberikan kedamaian, menciptakan suasana sejuk dan harmonis bukan hanya di antara sesama umat manusia tetapi juga bagi seluruh makhluk Allah yang hidup di muka bumi. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an : "Dan Kami tidak akan mengutus kamu wahai Muhammad kecuali untuk menjadi Rahmat bagi sekalian alam".

Implementasi dari kehadiran Agama Islam sebagai Rahmat bagi sekalian alam ditunjukkan dengan ajaran-ajaran agama Islam baik yang bersumber dari Al-Qur'an maupun dari Al-Hadits Rasulullah SAW yang mengajarkan tentang kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat secara seimbang. Hal ini tercermin dari Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang artinya sebagai berikut :

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan kampung akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi. Dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan"
(Q.S. Al-Qashash : 77).

Dalam Islam, etos kerja menduduki tempat terhormat, karena kesadaran kerja, dalam Islam, berdasarkan semangat tauhid dan tanggung jawab ketuhanan. Kerja adalah ibadah dan setiap ibadah kepada Allah harus direalisasikan dalam bentuk tindakan nyata.

Sebagaimana diketahui bahwa manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah, benar atau bagaimana keyakinan itu, niscaya mewarnai segala perbuatan "ikhtariyyah" orang itu. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja yang tinggi seseorang.

Hal itu terbukti dengan banyaknya orang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu yang menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi, ajaran agama merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan serta sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud.

Dari beberapa uraian di atas, etos kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah etos kerja dalam perspektif Islam, yaitu etos kerja yang terpancar dari *aqidah* Islam yang bersumber dari sistem keimanan Islam. Yakni, sebagai sikap hidup mendasar yang berkenaan dengan kerja (Asifuddin, 2004: 105). Etos kerja Islami sebagaimana etos kerja umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukung oleh sifat giat dan aktif manusia bersangkutan memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Keistimewaan orang yang beretos kerja islami aktivitasnya dijiwai oleh dinamika *aqidah* dan motivasi ibadah. Orang yang beretos kerja islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang diimani.

Lebih lanjut Majid (1995: 216) mengatakan bahwa etos kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari rida Allah, yakni dalam rangka ibadah.

Ya'qub (2001: 2-3) mengatakan bahwa etos kerja dalam Islam adalah pedoman dan tuntunan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah.

Majid (1999: 64-65) menambahkan dalam tafsir Islam perihal etos kerja, bahwa beliau mengaitkan antara usaha optimalisasi nilai dan hasil kerja dengan ajaran tentang *ihsan*. Menurutnya *ihsan* berarti optimalisasi hasil kerja, dengan jalan melakukan pekerjaan itu sebaik mungkin, bahkan sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Selanjutnya, disebutkan dalam Kitab suci bahwa Allah juga telah melakukan *ihsan* kepada manusia, kemudian dituntut agar manusia pun melakukan *ihsan*. Dan dalam kaitan ini, amat menarik bahwa perintah Allah agar kita melakukan *ihsan* itu dikaitkan dengan peringatan agar kita mengusahakan tercapainya kebahagiaan di hari Akhirat melalui penggunaan yang benar akan

harta dan karunia Allah kepada kita, namun janganlah kita melupakan bagian (*nasib*) kita di dunia ini:

” Dan usahakanlah dalam karunia yang telah diberikan Allah kepadamu itu (kebahagiaan) negeri Akhirat, namun janganlah engkau lupa akan nasibmu di dunia ini, serta lakukanlah ihsan sebagaimana Allah SWT telah melakukan ihsan kepadamu, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi ini. Sesungguhnya Allah tidak suka kepada orang-orang yang membuat kerusakan. ”
(Q.S. Al-Qashash: 77).

Seperti dengan setiap firman Ilahi, ayat suci itu sarat dengan makna, sehingga melalui kegiatan penafsiran, juga dapat dijadikan sumber berbagai pelajaran dan nilai hidup. Namun jelas, bahwa pesan yang hendak disampaikan adalah bahwa seyogyanya bagi umat Islam memiliki cita-cita yang tinggi, yaitu kebahagiaan di dunia dan di Akhirat. Sebagai umat Nabi Muhammad yang memiliki etos kerja islami, hendaknya tidak melupakan salah satu siklus kehidupan. Yang seharusnya adalah menyeimbangkan antara kehidupan di alam *fana* dan alam *baqa*.

Dari pengertian di atas, bahwa etos kerja perspektif Islam adalah etos kerja yang memiliki nilai lebih di mata Sang Pencipta, yaitu kerja yang memiliki niat ikhlas semata-mata karena Allah, diiringi dengan usaha yang keras, disebabkan manusia memiliki cita-cita yang amat mulia dan tinggi, yaitu bahagia dunia dan akhirat.

Adapun proses terbentuknya etos kerja dalam diri seseorang tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui suatu proses tertentu. Menurut Sinamo (2002: 68), etos kerja dibentuk melalui proses yang bertahap yaitu melalui interaksi sekelompok orang, atau dalam organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, di tingkat paradigma, doktrin kerja dipahami sebagai baik dan benar. Di dunia pendidikan, nilai-nilai kerja seperti itu antara lain kualitas, profesionalisme, pelayanan, kepuasan murid, efisiensi, inovasi dan tanggung jawab sosial.

Selanjutnya di tingkat keyakinan, doktrin dan nilai-nilai kerja dalam paradigma ini kemudian dipercaya sebagai suatu keharusan normatif karena sudah diterima sebagai baik dan benar. Norma baik dan benar ini seterusnya menjadi acuan etis bagi seluruh perilaku kerja dalam kelompok tersebut. Akibatnya, hanya dengan menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan norma inilah seseorang dapat diterima dan dihargai oleh kelompoknya.

Dengan demikian, seluruh anggota secara moral terkondisikan untuk *committed* dan bertindak sesuai dengan norma tersebut. Artinya, keyakinan bahwa kerja itu baik dan benar akan membangun menjadi semangat dan energi psikospiritual yang kemudian mewujudkan perilaku kerja yang sepadan. Dengan syarat adanya dukungan dari elit organisasi atau masyarakat, dan khususnya keteladanan kepemimpinan yang kuat, maka secara perlahan-lahan perilaku kerja yang etis dan normatif tersebut akan menjadi perilaku umum yang dominan.

Jika etos kerja ini dapat tampil secara kontinyu dalam rentang waktu yang cukup panjang, maka secara psikis terbentuklah kebiasaan kerja yang mapan, yang pada gilirannya menjadi ciri khas individu tersebut. Proses terakhir inilah yang kemudian membentuk karakter warga organisasi atau masyarakat tersebut.

Sejajar dengan berkembangnya karakter yang baik ini, akan berkembang pula kompetensi-kompetensi teknis di satu sisi, dan membaiknya kinerja di sisi lain. Dengan kata lain, karakter, kompetensi dan kinerja adalah tiga buah ruh keberhasilan yang sama, yang mewujudkan melalui pembatinaan doktrin kerja yang mampu mengundang komitmen dalam melaksanakannya.

3. Fungsi etos kerja

Menurut Raharjo (1999: 251) menjelaskan bahwa sikap kerja yang digambarkan dalam perilaku kerja tersebut harus dilakukan secara terus-menerus atau konsisten, karena pada dasarnya etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar dan mendarah-daging yang mempengaruhi perilaku manusia secara konsisten.

Berdasarkan pendapat di atas, maka di bawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi etos kerja sebagai sikap mental, moral dan keyakinan diri positif untuk menghasilkan produk kerja yang baik, bermutu tinggi baik barang maupun jasa, dan tentunya dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri maupun di luar individu.

a. Etos kerja sebagai sikap mental

Menurut Ya'qub (2001: 71) etos kerja sebagai sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik, bermutu tinggi abik barang maupun jasa, tentu dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri maupun di luar diri individu. Menurutnya salah satu aspek yang menentukan dalam suatu pekerjaan yaitu faktor kematangan mental, kemantapan rohaniyah atau persiapan batin, kebulatan tekad dan kemauan keras (*azam*). Betapapun modernnya alat-alat kerja dan teknologi yang canggih, jika pekerja-pekerja memiliki mental dan semangat yang rapuh, maka tujuan pekerjaan tidak akan tercapai.

Adapun perlengkapan-perengkapan mental dalam menghadapi pekerjaan meliputi:

1. Niat (*commitment*) yaitu memanfaatkan tujuan luhur untuk apa pekerjaan itu dilakukan, konsisten terhadap komitmen, teguh pendirian, bertindak positif
2. *Azam* atau kerja keras, faktor inilah yang memungkinkan tercetusnya inisiatif, kreatifitas, prakarsa dan kemauan keras, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, pantang menyerah
3. Keteguhan dan disiplin yang berarti daya tahan mental dan kesetiaan nelakukan sesuatu yang telah diprogramkan sampai batas akhirnya.
4. Kesabaran, sebagai sikap yang paralel dengan ketekunan. Dan sikap ini sangat penting dalam berjuang dan bekerja.

b. Etos kerja sebagai sikap moral

Etos kerja sebagai sikap moral yaitu mempunyai pandangan bahwa etos kerja sebagai sikap moral yang berorientasi pada norma-norma. Menurut Luth (2001:12), landasan moral dalam bekerja yang dimaksud adalah nilai-nilai dasar-dasar agama yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai bekerja.

Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merasa terpantau artinya menyadari bahwa segala apa saja yang kita kerjakan tidak pernah lepas dalam dan penglihatan Yang Maha Kuasa
2. Jujur adalah kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya dan tidak mau berbuat dusta
3. *Amanah* (dapat dipercaya), artinya penerimaan moral yang teramat mulia, yaitu dipercaya orang karena kejujurannya dan tanggung jawab, jujur dalam bertindak
4. Taqwa artinya sebagai sikap waspada manusia untuk menjaga dirinya dari kemurkaan Tuhan dengan jalan tidak menganiaya dirinya sendiri dan orang lain.

c. Etos kerja sebagai sikap keyakinan diri

Etos kerja merupakan sikap kerja yang mengarahkan seseorang untuk dapat secara maksimal menampilkan potensi-potensi yang dimilikinya agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Untuk dapat menumbuhkan etos kerja yang positif terhadap diri seseorang diperlukan kepercayaan diri yang mengandung nilai-nilai untuk mendukung aktivitas pekerjaannya melalui potensi yang dimilikinya.

Menurut Tanaja (1994: 44) bahwa seseorang yang memiliki keyakinan diri positif adalah seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat bekerja. Selanjutnya Waterman (dalam Tanaja, 1994) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki serangkaian keyakinan diri yang positif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mampu bekerja secara efektif
2. Bertanggung jawab terhadap semua yang dikerjakannya, baik terhadap Tuhan, masyarakat dan lembaga atau organisasi tempatnya bekerja
3. Terencana matang dalam mengerjakan tugas dan merengkuh masa depan
4. Kreatif
5. Toleran
6. Optimis
7. Tidak ragu-ragu atau yakin kemampuan sendiri, berani menghadapi tantangan, mempunyai inisiatif sendiri.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Manusia memang makhluk yang sangat kompleks. Ia memiliki rasa suka, benci, marah, gembira, sedih, berani, takut dan lain-lain. Ia juga mempunyai kebutuhan, kemauan, cita-cita dan angan-angan. Manusia juga mempunyai dorongan hidup tertentu, pikiran dan pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan sikap dan pendirian. Selain itu, ia mempunyai lingkungan pergaulan di rumah atau tempat kerjanya. Realitas sebagaimana tersebut di atas tentu mempengaruhi dinamika kerjanya secara langsung atau tidak. Sebagai misal rasa benci yang terdapat pada seorang pekerja, ketidakcocokan terhadap atasan atau teman satu tim, keadaan seperti itu sangat potensial untuk menimbulkan dampak negatif pada semangat, konsentrasi dan stabilitas kerja orang bersangkutan. Sebaliknya rasa suka pada pekerjaan, kehidupan keluarga yang harmonis, keadaan sosio kultural, sosial ekonomi dan kesehatan yang baik, akan sangat mendukung kegairahan dan aktivitas kerja.

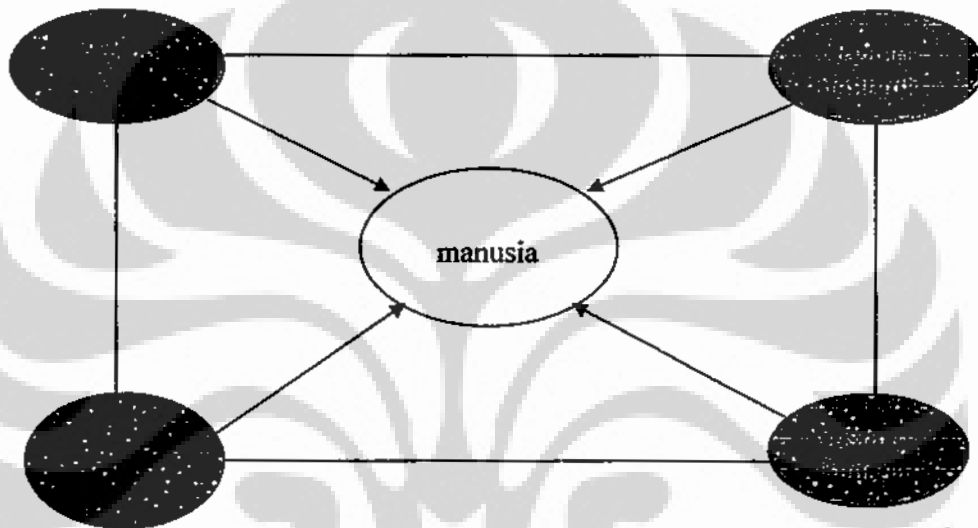
Begitulah etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial dan lingkungan alam. Bagi orang yang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan kuat dari dimensi transendental. Dan dimensi transendental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah. Rakhmat (2007:77) secara lebih tegas mengemukakan agama dapat menjadi sumber motivasi kerja, karena didorong oleh rasa ketaatan dan kesadaran ibadah.

Etos kerja terpancar dari sikap hidup mendasar manusia terhadap kerja. Konsekuensinya pandangan hidup yang bernilai transenden juga dapat menjadi sumber motivasi yang berpengaruh serta ikut berperan dalam proses terbentuknya sikap itu. Nilai-nilai transenden akan menjadi landasan bagi berkembangnya spiritualitas sebagai salah satu faktor yang efektif membentuk kepribadian. Etos kerja tidak terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *inner life*, suasana batin dan semangat hidup yang terpancar dari keyakinan dan keimanan ikut menentukan pula. Oleh karena

itu, agama (Islam) jelas dapat menjadi sumber nilai dan sumber motivasi yang mendasari aktivitas hidup, termasuk etos kerja pemeluknya.

Manusia adalah makhluk yang multi kompleks, ia merupakan makhluk biologis seperti binatang, tapi ia juga makhluk intelektual, sosial dan spiritual. Menurut Dadang Hawari (2005: 6) ada 4 hal yang diperlukan dalam pembentukan perkembangan kepribadian, yaitu agama, organobiologik, psikoedukatif dan sosial budaya; yang secara skematis dapat digambarkan sbb:

Bagan 2.1. Pembentukan perkembangan kepribadian



Dari skema tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa manusia hidup dalam 4 dimensi, yaitu:

1. Agama/spiritual yang merupakan fitrah manusia, merupakan kebutuhan dasar manusia (*basic spiritual needs*), mengandung nilai-nilai moral, etika dan hukum. Atau dengan kata lain seseorang yang taat pada hukum berarti ia bermoral dan beretika; seseorang yang bermoral dan beretika, berarti ia beragama (*no religion without moral, no moral without law*).
2. Organo-biologik, mengandung arti fisik (tubuh/jasmani) termasuk susunan saraf pusat (otak), yang perkembangannya memerlukan makanan yang bergizi, bebas dari penyakit, yang kejadiannya sejak dari

pembuahan, bayi dalam kandungan, kemudian lahir sebagai bayi dan seterusnya melalui tahapan anak (balita), remaja, dewasa dan usia lanjut.

3. Psiko-edukatif adalah pendidikan yang diberikan oleh orang tua termasuk pendidikan agama. Orang tua merupakan tokoh imitasi dan identifikasi anak terhadap orang tuanya.
4. Sosial-budaya, selain dimensi psiko-edukatif, kepribadian seseorang juga dipengaruhi oleh kultur budaya dari lingkungan sosial yang bersangkutan dibesarkan.

Asy'ari (1997: 45) mengemukakan bahwasannya etos kerja manusia berkaitan erat dengan dimensi individual bila dilatarbelakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Kalau nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih sesuatu dan penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja orang itu sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam, iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu. Sedangkan dimensi transendental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah.

Asifudin (2004: 30-31) mengatakan bahwa selain faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja, yaitu berupa faktor fisik, lingkungan, pendidikan dan latihan, ekonomi, imbalan, ternyata etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor intern yang bersifat psikis yang begitu dinamis dan sebagian diantaranya merupakan dorongan alamiah seperti *basic needs* dengan berbagai hambatannya. Ringkasnya, etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh hanya satu, dua variabel. Proses terbentuknya etos kerja, seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi dan faktor-faktor yang banyak, yaitu fisik-biologis, mental-psikis, sosio kultural dan spiritual transendental. Jadi, etos kerja bersifat kompleks serta dinamis.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dalam pembentukan etos kerja meliputi faktor dalam dan faktor luar. Faktor yang internal adalah faktor yang timbul dari psikis misalnya dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi,

faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal adalah faktor yang datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan sesuatu yang bersifat keagamaan.

5. Indikator etos kerja

Secara umum tolok ukur atau indikator dari perilaku yang mencerminkan etos kerja adalah sebagaimana yang ditulis oleh Myrdal (1968: 61-62) meliputi: efisiensi, kerajinan, ketrampilan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kegesitan, kesediaan untuk berubah, sikap bersandar kepada kekuatan diri sendiri, energik.

Mokodompit (1990: 12) menyebutkan mengenai ciri-ciri etos kerja sesuai dengan amanah GBHN 1988 tentang kualitas manusia Indonesia, yaitu: Imtaq, berbudi luhur, tangguh, kerja keras, mandiri, disiplin, tanggung jawab, cerdas, terampil dalam bekerja, sehat jasmani dan rohani dan patriotisme.

Asifudin (2004: 38) mengindikasikan etos kerja yang tinggi sebagai berikut: aktif, suka bekerja keras, bersemangat, hemat, profesional, tekun, efisien, kreatif, jujur, bertanggungjawab, mandiri, rasional, mampu bekerjasama dengan orang lain, sederhana, sehat jasmani dan rohani.

Adapun indikator etos kerja perspektif Islam berdasarkan definisi-definisi di atas dan rujukan dari Luth (2001: 39-41) adalah:

1. Niat ikhlas karena Allah semata untuk menggapai rida-Nya

Niat teramat penting dalam setiap aktivitas. Nilai pekerjaan seseorang bisa menjadi ibadah atau tidak sangat bergantung pada niat untuk apa kita melaksanakan sesuatu. Dalam pengertian sederhana, manusia akan diperhitungkan perbuatan sesuai dengan niatnya. Nabi SAW bersabda dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim (Dalam Utsaimin, 2006: 24):

" Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang ia niatkan..... "

Niat adalah kesadaran untuk mempersatukan kegiatan otak kiri dan kanan sehingga menghasilkan rasa sambung (*tuning*) dalam shalat maupun dalam

kegiatan apapun. Dalam niat, sikap ikhlas sangat diperlukan, karena dengan ikhlas, manusia secara otomatis akan menjadi lebih tenang, bahagia dan sukses dalam hidupnya. Erbe Sentanu (dalam Dinsi dan Abe, 2008: 141) mengatakan seperti semua teknologi, Quantum Ikhlas pun bersifat otomatis. Seseorang tidak perlu mempercayainya untuk memperoleh manfaatnya. Seperti halnya teknologi handphone ketika seseorang mengirim SMS, cukup melakukan prosedurnya dengan benar dan klik *send*.

Niat yang ikhlas merupakan landasan setiap aktivitas seseorang. Niat hanya karena Allah, akan menyadarkan seseorang bahwa: a) Allah SWT selalu memantau kerja seseorang, b) Allah hendaknya menjadi tempat tujuan, c) Segala yang diperoleh wajib disyukuri, d) rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar, dan e) menyadari apa saja yang diperoleh pasti akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT.

2. Kerja keras (al-jidd fi al-'amal)

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا

Artinya:” Berusahalah kamu untuk duniamu, seakan-akan kamu akan hidup selamanya, dan berusahalah kamu untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati esok.”(H. R. 'Asakir)

Hadis ini menganjurkan umat islam untuk bekerja tanpa kenal lelah atau bekerja keras, bersemangat dalam bekerja seakan hidup tak akan pernah berakhir. Hal ini sejalan dengan tanggung jawab umat islam sebagai *khairu ummah*, dimana agama islam senantiasa memotivasi umatnya untuk bekerja keras.

Juga dapat dilihat dalam surat Al-Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

” Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. ”

Bellah (1970: 151-152) mengatakan bahwa etos yang dominan dalam Islam adalah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*ishlah*).

3. Memiliki cita-cita yang tinggi (*al-himmah al-'aliyah*)

Target hidup yang jelas adalah cita-cita dan tujuan. Target hidup tidak akan dapat dicapai kecuali dengan keras. Munadi (2007: 140) mengatakan bahwa target hidup adalah perpaduan antara tujuan hidup dengan perencanaan yang rinci dan matang tentang bagaimana seseorang mencapai tujuan tersebut.

Menurut ginanjar (2001:134) bahwa manusia diciptakan Allah sebagai wakil Allah di muka bumi untuk memberikan kesejahteraan dan kemajuan. Setiap langkah yang dibuat adalah langkah kemenangan. Karena itu setiap manusia mempunyai potensi dan peluang yang sama untuk keluar sebagai pemenang (*everybody in the earth is a potensial winner, so be a winner*).

Tasmara (1995: 64) mengatakan bahwa dengan cita-cita, maka langkah yang diayun akan lebih mantap, karena ada arah kemana kita harus pergi. Resapilah sebuah deklarasi seorang muslim setiap shalat yang terkandung dalam doa iftitah:

" Sesungguhnya shalatku, gerak hidupku, hidup dan matiku, hanyalah untuk Engkau Wahai Pemelihara Alam Semesta."

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada 3 indikator etos kerja perspektif Islam, yaitu:

1. Niat ikhlas karena Allah semata dalam mencari rida-Nya: Memiliki komitmen yang berdasarkan karena Allah semata demi mencari rida-Nya
2. Bekerja keras: Memiliki keuletan, kerajinan dan ketangguhan dalam bekerja
3. Cita-cita tinggi: Memiliki target hidup dan cita-cita yang mulia.

B. Tawakal

1. Pengertian tawakal

Menurut Abu Ja'far (2000) dalam tafsir *Al-Tabari* dikatakan bahwa tawakal adalah sikap seorang muslim yang menggantungkan kendali urusan mereka hanya kepada Allah, menerima ketentuannya dari yakin akan pertolongannya.

يقول: وإلى الله فلتلقى أزمة أمورهم ويستسلم لقضائه، ويتقن بصبرته وعونه .

(تفسير طبري باب ١١ ج ١٠ ص ١٠٨)

"Abu Ja'far berkata dalam menafsirkan kalimat waalallahi falyatawakkalimukminun, yaitu hendaklah mereka (orang-orang mukmin) menggantungkan urusan mereka hanya kepada Allah, menerima ketentuan-Nya (baiknya dan buruknya) dan yakin dengan pertolongan-Nya."

Dari pengertian di atas dapat dianalisa bahwa kategori tawakal adalah menurut Abu Ja'far adalah mereka hanya mengantungkan sandarannya kepada Allah SWT, tidak kepada selainnya. Dan mereka menerima segala takdir dari Allah, baiknya dan buruknya. Karena mereka yakin dan percaya akan pertolongannya.

Dalam tafsir *Al-Qurthubi* juz ke-4 halaman 189 dikatakan:

والتوكل في اللغة إظهار العجز والاعتماد على الغير (قرطبي ج ٤ ص ١٨٩)

"Tawakal menurut bahasa adalah menampakkan kelemahan dan bergantung kepada yang lain"

Dari pengertian ini, dapat disintesisikan, bahwa tawakal terjadi karena manusia diciptakan Allah bersifat lemah (QS. An-Nisa', 28), maka mereka butuh kepada sesuatu yang kuat sebagai tempat bergantung. Dalam ajaran Islam bahwa Allahlah yang berhak sebagai tempat bersandar hamba (QS. Al-Ikhlâs:2).

Dalam Kitab *Ihya'* disebutkan bahwa lafaz tawakal diambil dari kata *wakalah* (perwakilan):

التوكل مشتق من الوكالة، يقال: وكل أمره إلى فلان أي فوضه واعتمد عليه فيه، ويسمى الموكول إليه وكيلاً، ويسمى المفوض إليه متكللاً عليه ومتوكلاً عليهما اطمأنت إليه نفسه ووثق به ولم يتهمه فيه بتقصير ولم يعتقد فيه عجزاً وقصوراً، فالتركيل عبارة عن اعتماد القلب وعلى الوكيل وحده. (احياء باب بيان حال التوكل ج ٣ ص ٣٥٥).

“Tawakkal diambil dari kata wakalah, seperti kalimat: Wukkila amruhu ila fulanin yaitu menyerahkannya dan bergantung kepadanya, dinamai orang yang diwakilkan kepadanya dengan wakil. Dan dinamai orang yang menyerahkan perwakilannya adalah muttakilan alaih. Tenang jiwanya dan percaya kepadanya. Tawakkal adalah ungkapan penyerahan hati hanya kepada wakil.”

Bila dikatakan, “Seseorang mewakilkan (*wakkalahu*) urusannya kepada seseorang,” Artinya adalah bahwa ia menyerahkan seluruh urusan kepadanya dengan penuh kepercayaan tanpa keraguan sedikitpun. Tawakal merupakan sikap menyandarkan diri hanya kepada yang diwakilkan semata.

Menurut Imam Al-Ghazali dapat dianalisa mengenai pengertian tawakal, bahwa tawakal adalah menyandarkan segala urusan hanya kepada yang diwakilkan, dimana kita *mentawkilkan* urusan kita dengan penuh kepercayaan dan tanpa keraguan sedikitpun.

Ali (2005: 114) berkata, Tawakal adalah puncak dari tauhid. Dari tauhid yang tumbuh dengan subur di hati mukmin, maka keluarlah tawakal sebagai buahnya. Menurutnya, bahwa kalau ditilik arti tawakal adalah “menyerahkan/mewakilkan suatu urusan kepada orang lain”. Seseorang tidak akan menyerahkan suatu urusan kepada orang lain sebelum dia mengenal orang itu dengan baik, boleh jadi orang itu tidak menerimanya atau dia tidak akan mempercayainya. Seseorang tidak akan bertawakal kepada Allah sebelum ada iman di dalam dadanya. Justru itu semakin dalam tertanamnya tauhid di dalam jiwa seseorang semakin subur pulalah tumbuhnya tawakal.

Dari definisi yang dikeluarkan oleh Ali, bahwa seorang yang bertawakal harus didahului oleh keimanan kepada Allah SWT, semakin mantap keimanan seseorang, maka semakin mantap pula ketawakalannya kepada-Nya. Dan tidak mungkin seorang yang kafir, menyerahkan segala urusannya kepada Allah. Karena itu menurut beliau bahwa tawakal adalah pamungkas dari keimanan seseorang yang mentauhidkan Allah SWT.

Menurut Mansur dalam kitab *Al-Mukhtashar Al-Mufid fi Tarbiyatun-Nafs* yang diterjemahkan oleh Ubaid dan Yessi, dikatakan bahwa tawakal adalah menggantungkan harapan hanya kepada Allah dan berusaha dengan segenap kemampuan yang dianugerahkan-Nya untuk mencapai apa yang dicita-citakannya, serta berserah diri hanya kepada Allah yang berhak menentukan hasilnya. (Ubaid & Yessi, 2004: 110-111)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan, tawakal tidak hanya menyerahkan segala urusan kepada Allah, tetapi juga harus disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dari seorang hamba. Berusaha dan berikhtiar tidaklah akan mengeluarkan orang dari garis tawakal. Berjuang mencari isi perut sesuap pagi dan sesuap petang tidaklah menafikan tawakal. Karena hidup ini adalah untuk berjuang. Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Hibban diceritakan, bahwa ada seorang arab dusun yang katanya hendak bertawakal kepada Allah, sehingga dilepaskannya semua untanya, lantas Rasul menegurnya:

اعقلها وتركها.

"Ikallah untamu itu, kemudian baru bertawakal."

Dari Hadis ini sangat jelas, bahwa manusia harus aktif berikhtiar selain berusaha mendekati diri kepada Tuhan (tawakal). Adanya prinsip ideal disertai dengan dualisme penentuan nasib dari Tuhan serta keharusan aktif dan berikhtiar dari manusia, maka akan menimbulkan adanya aplikasi nilai tawakal dengan doa misalnya. Secara psikologis menurut Fauzi (2004: 117), hal ini merupakan proses integrasi pada diri sendiri menuju kepribadian yang utuh.

Menurut Al-Thusi dalam *Risalah Qusyairiyah* (1998: 228), bahwa syarat tawakal adalah melepaskan anggota tubuh dalam penghambaan, menggantungkan hati dengan ketuhanan, dan bersikap merasa cukup. Apabila diberikan sesuatu, maka dia bersyukur, apabila tidak, maka ia bersabar.

Dalam *Ensiklopedi Islam* (1994: 97-98) dikatakan bahwa tawakal adalah penyerahan segala perkara, ikhtiar dan usaha yang dilakukan kepada Allah serta berserah diri sepenuhnya kepada-Nya untuk mendapatkan manfaat atau menolak yang mudarat.

Hamka berkata dalam buku ini pula, bahwa seseorang belum berarti pengakuan iman kalau belum tiba di puncak tawakal. Maka apabila seorang mukmin telah bertawakal, berserah diri kepada Allah, terlimpahlah ke dalam dirinya sifat Aziz (terhormat, termulia) yang ada pada-Nya. Ia tidak takut menghadang maut, selain itu terlimpah pengetahuan Allah. Dengan demikian, ia memperoleh berbagai ilham untuk mencapai kemenangan.

Dari pengertian-pengertian tawakal yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti berkesimpulan bahwa, *tawakal* adalah menyerahkan segala urusan kepada Allah; setelah kita berusaha dengan sungguh-sungguh, dan menerima segala ketentuan Allah, baiknya dan buruknya serta percaya akan pertolongan Allah. Adapun indikator-indikator variabel tawakal adalah:

1. Menyerahkan dengan sepenuh hati segala urusan hanya kepada Allah semata, melalui usaha dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki : Menyandarkan seluruh jiwa raga dan semua urusan kepada Allah setelah berusaha
2. Menerima ketentuan Allah, baiknya dan buruknya : Menerima takdir dari Allah, baiknya dan buruknya
3. Percaya dan yakin akan pertolonganNya : Sangat yakin akan keberadaan pertolongan Allah kepada hamba-Nya.

2. Perintah bertawakal dan medan pelaksanaannya

Bertawakal dalam segala urusan bukan saja termasuk rohani yang baik, melainkan memang diperintahkan Allah, seperti dalam Q.S. Ibrahim ayat 11. pelaksanaan tawakal pada prinsipnya meliputi segala urusan dan pekerjaan yang baik serta segala keadaan yang sulit. Salah satu diantaranya adalah dalam melaksanakan suatu rancangan yang sudah matang, misalnya dalam suatu usaha, pembangunan dan perjuangan.

Demikian juga dalam kegiatan ekonomi, usaha mencari rizki untuk memenuhi keperluan hidup hendaklah diiringi dengan tawakal, karena sesungguhnya rezeki tiap-tiap makhluk itu sudah dijamin Allah SWT, sesuai dengan firmanNya:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semua tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).

Dikala menghadapi bencana dan bahaya yang akan menyerang, diperlukan tawakal seraya melakukan persiapan yang diperlukan untuk menolak bahaya itu. Hal ini dapat ditunjukkan dalam kisah Nabi Ibrahim, ketika beliau hendak dilempar ke dalam api oleh orang kafir, beliau mengucapkan, “*Hasbunallah wa ni'mal wakil* (cukuplah Allah bagi kami dan Dia sebaik-baik penjaga).”

Bagi seorang yang keluar dari rumah, banyak hal yang akan ditemuinya dalam berbagai urusan. Mungkin menyenangkan, mungkin pula menyusahkan, sebagai warna kehidupan. Sebagai makhluk yang dianugerahi pikiran, seseorang sebelum keluar rumah sebaiknya mempunyai pertimbangan, pemikiran dan rencana-rencana yang baik, kemudian segala sesuatunya diserahkan kepada Allah.

3. Kentamaan tawakal

Dalam surat Al-Talaq ayat 3 yang berbunyi:

وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ

“Dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya.”

Mengapa ayat ini menyimpan rahasia terbesar dari kekuatan tawakal? Karena Allah telah menjanjikan bahwa Dia akan menjadi pencukup kebutuhan orang-orang yang bertawakal. Pencukup menurut (Shaleh, 2008: 28) adalah berarti pelindung, pemelihara dan pelaksana untuk memenuhi kebutuhannya. Jika Allah telah menjadi pelaksana untuk memenuhi kebutuhan seseorang, siapa yang dapat mencegah orang tersebut dari meraih apa yang diinginkannya? Jika Allah

telah menjadi pemeliharanya, apakah ada yang dapat merusaknya? Jika Allah telah menjadi pelindungnya, siapakah yang dapat mencelakakannya? Bahkan setan yang mampu menembus urat nadi setiap anak Adam sekalipun, tidak akan mampu mencelakakan orang-orang yang bertawakal. (Q.S. An-Nahl, 99).

Berdasarkan surat Al-Talaq ayat 3 di atas, maka peneliti akan menguraikan keutamaan tawakal dari tinjauan agama, medis dan psikologis.

A. Tinjauan agama

Kekuatan tawakal dari tinjauan agama, sesungguhnya terletak pada kekuatan Tuhan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dalam surat al-Thalaq di atas. Orang yang bertawakal senantiasa memperoleh jalan keluar dari segala masalah yang dihadapinya. Jika Allah yang menjadi *backing*-nya, tiada seorang pun yang dapat menyusahkannya. Jika Allah pernah mendinginkan panas api untuk Nabi Ibrahim, tentu sangat mudah bagi Allah memecahkan segala keruwetan seseorang. Oleh karena itu, bertawakallah kepada Zat yang pernah mendinginkan api untuk Nabi Ibrahim, membelah lautan menjadi dua bagian untuk dilalui Nabi Musa, serta menutup Gua Tsur dengan jaring laba-laba untuk menyembunyikan Nabi Muhammad dan Abu Bakar dari kejaran orang-orang kafir Quraisy.

B. Tinjauan medis

Dunia kedokteran telah membuktikan bahwa penyebab utama segala penyakit, selain perut adalah keadaan mental seseorang, apakah ia selalu stress atau hidupnya relatif lebih damai dan tenang. Seseorang yang suka marah misalnya, akan meningkatkan aliran darah dan tekanan darahnya. Jika kondisi ini terus-menerus berlangsung, dapat mengakibatkan berbagai gangguan kesehatan, antara lain gangguan jantung. Demikian pula orang yang sering bersedih. Kesedihan akan membawa dampak yang kurang baik bagi ketahanan fisiknya.

Jadi, dari sisi medis pun, tawakal dapat membawa manfaat yang positif bagi kesehatan seseorang. Bahkan ada beberapa kasus, orang sakit yang telah divonis dokter tidak akan sembuh, seperti salah seorang yang terkena kanker

payudara pada usia 28 tahun. Dengan terapi ketenangan batin dan kepasrahan kepada Allah, lambat-laun penyakitnya berangsur sembuh.

C. Tinjauan psikologis

Penyakit psikologis, seperti tekanan perasaan, bimbang, sedih, dengki serta putus asa, sebenarnya bersumber dari pikiran yang tidak rasional yang ada dalam benak seseorang. Hal ini berporos pada salah paham terhadap salah satu atau keseluruhan dari empat perkara pokok, yaitu Allah, hakikat diri insan, hakikat dunia dan hari akhir.

Contoh kesalahpahaman terhadap Allah adalah seorang yang berusaha keras dan merasa yakin bahwa ia pasti mendapatkan apa yang diusahakannya. Namun, apabila gagal, ia merasa sedih dan tertekan. Begitu juga seseorang yang sedang putus harapan. Ia larut dalam kesedihan yang keterlaluhan dan keputusasaan. Misalnya, kesedihan yang dialami seorang karyawan karena segala pengorbanannya ternyata tidak dihargai atasannya sehingga melemahkan semangatnya untuk terus bekerja dengan lebih baik.

Banyak lagi contoh yang dapat diketengahkan. Namun, yang pasti semua permasalahan psikologis disebabkan ketidaktahuan seseorang terhadap hakikat Allah atau jauhnya Allah dari kehidupan seseorang.

Untuk selayaknya diingat, bahwa Allah yang menentukan segala keputusan. Manusia sekedar merencanakan dan melakukan yang terbaik. Selebihnya diserahkan kepada Allah. Angan-angan yang berlebihan, bahwa seseorang pasti dapat memperoleh apa saja yang diusahakan adalah sesuatu yang *irrasional* yang pada akhirnya menyebabkan tertekan dan merana.

Di sinilah konsep tawakal serta kepercayaan pada *qada* dan *qadar* perlu ditekankan. Orang yang sedang mengalami kegagalan dalam suatu urusan, seharusnya memahami bahwa kegagalan adalah sukses yang tertunda, dan segala keputusan ada di tangan Allah, dimana Allah Yang Maha Tahu akan hikmah yang tersembunyi dalam kejadian tersebut.

4. Macam-macam tawakal

Menurut Al-Jauziyah (1994: 91-92) dalam kitab *Al-Fawaid* dikatakan bahwa tawakal kepada Allah ada dua macam:

1. Bertawakal kepada Allah dalam mencari kebutuhan hidup duniawi atau menolak sesuatu yang membahayakan.
2. Bertawakal untuk mendapatkan apa yang dicintai Allah, mencari keridhaan-Nya dengan keimanan, keyakinan, jihad dan dakwah kepada-Nya.

Di antara dua bentuk tawakal itu yang kedualah yang lebih baik, karena jika seseorang bertawakal dengan cara yang kedua, maka tawakal dengan cara pertama sudah termasuk. Adapun jika seseorang bertawakal dengan cara yang pertama, tanpa kedua, juga cukup, tetapi tidak akan menjadikan orang yang bertawakal itu mendapatkan apa yang dicintai dan diridhai-Nya.

Orang yang benar-benar bertawakal akan mengerjakan segala yang diperintahkan Allah kepadanya dan orang yang mengabaikannya tidak akan diterima tawakalnya. Seperti halnya melakukan sesuatu perbuatan yang dapat menghasilkan kebaikan akan sangat diharapkan; Barang siapa yang tidak mengerjakannya maka harapannya hanya berupa angan-angan. Begitu juga orang yang mengabaikan perintah Allah, maka tawakalnya akan melemah, dan kelemahan itu akan menjadi tawakal.

Rahasia dan hakikat tawakal adalah menyandarkan hati hanya kepada Allah semata dan tidak akan berfaedah tawakal seseorang jika dibarengi dengan ketergantungan kepada sesuatu yang lain. Seperti halnya orang yang mengatakan: "Saya bertawakal kepada Allah", sementara ia masih kepada selain-Nya. Tawakal lisan berbeda dengan tawakal hati, Seperti halnya taubat hati dan taubat lisan juga berbeda. Orang yang mengatakan, "Saya bertawakal kepada Allah, namun hatinya tetap bersandar kepada yang lain, adalah seperti orang yang mengatakan, "Saya bertaubat kepada Allah, tetapi ia terus berbuat maksiat dan dosa."

5. Tingkatan tawakal

Al-Ghazali (dalam Hawwa, 2005: 354) menyatakan, ada tiga tingkatan orang yang bertawakal kepada Allah, yaitu:

- a. Tawakal yang menyangkut hak Allah dan keyakinannya kepada jaminan dan perhatian serta pertolongan Allah. Seperti halnya seseorang yang menyerahkan urusannya kepada wakilnya.
- b. Tawakal yang lebih tinggi dari yang pertama, yaitu bertawakal kepada Allah seperti halnya seorang anak dengan ibunya. Sang anak tidak mengenal siapa-siapa yang dapat memberinya ketenangan, kebahagiaan dan keamanan kecuali ibunya. Apabila ia melihat ibunya, ia akan minta digendong dan dibawa tanpa mau dilepaskan. Apabila ibunya menyuruh orang lain untuk menggendongnya, maka anak itu akan terus memanggil ibunya. Yang tebersit di dalam hatinya hanyalah sosok ibunya. Hal itu, karena sang anak telah meyakini kasih sayang, perawatan dan perlindungan ibu kepada dirinya. Apa yang terjadi merupakan watak bagi anak kecil. Ketika ia diminta untuk merinci sebab-sebab ketergantungannya kepada ibunya, ia tidak mungkin mampu melakukannya, karena semua itu di luar pengetahuannya. Perbedaan antara bentuk tawakal pertama dan kedua adalah, tawakal kedua telah fana dengan ketawakalannya. Ia tidak memikirkan masalah yang dihadapinya lagi, akan tetapi hanya tebersit di dalam hatinya Zat yang menjadi wakilnya, yaitu Allah. Sedangkan tawakal yang pertama, ia tidak fana dalam ketawakalannya, artinya ia tetap memikirkan urusannya.
- c. Tawakal yang selanjutnya adalah tawakal paling tinggi. Seseorang yang berada dalam tingkatan ini bertawakal kepada Allah, seperti halnya orang yang meninggal dunia di hadapan orang yang memandikannya. Ia tidak memiliki kekuatan apapun kecuali menuruti apa yang digerakkan oleh orang yang memandikannya. Atau kondisinya seperti anak kecil yang yakin, walaupun ia tidak

berteriak memanggil ibunya, pasti sang ibu akan mencarinya. Meskipun ia tidak merengek-rengok minta digendong, pasti ibunya akan menggendongnya. Dan meskipun ia tidak meminta susu, tetapi sang ibu pasti akan menyusuinya.

Adapun dalam penerapannya, tingkatan tawakal dapat dilihat di dalam Ensiklopedi Islam, sebagai berikut ini di bawah ini:

1. Tawakal itu sendiri, yaitu hati senantiasa merasa tenang dan tentram terhadap apa yang dijanjikan Allah, tawakal ini harus dimiliki oleh setiap mukmin. Dan maqam tawakal ini adalah pemula atau *maqam bidayah*.
2. *Taslim*, menyerahkan urusan kepada Allah karena ia tahu segala sesuatu mengenai diri dan keadaannya. Tawakal dalam bentuk ini dimiliki oleh orang tertentu (*khawas*), dan ia menempati *maqam mutawassith* (pertengahan).
3. *Tafwid*, rida atau rela menerima segala ketentuan Allah, bagaimanapun bentuk dan keadaannya. Tawakal semacam ini dimiliki oleh *khawas al-khawas* seperti Rasulullah SAW. Maqam ini adalah *maqam nihayah* yaitu maqam yang tertinggi.

6. Fungsi tawakal

Dalam buku al-Qardhawi (1996: 133-146) disebutkan, ada 4 fungsi dari tawakal:

a. **Ketenangan dan ketentraman**, Al-Jauziyah mengatakan (1994: 126), bahwa seorang yang bertawakal maka akan terbebas dari rasa sedih, duka cita, rasa pedih, sesal serta menyerahkan segala kebutuhan dan kemaslahatannya kepada Zat yang tidak merasa keberatan menanggung semua itu, yang menguasai segala sesuatu, yang menunjukkan kelembutan, kebaikan, rahmat dan ihsan-Nya kepada mereka tanpa merasa lelah dan kesal. Karena orang itu telah mengerahkan seluruh perhatiannya kepada-Nya, dan menjadikan tujuannya hanya kepada-Nya, maka Dia-pun juga akan memperhatikan kebutuhan dan kemaslahatan dunianya. Alangkah tenangnya hatinya dan alangkah gembiranya dia.

b. **Kekuatan**, di antara manfaat tawakal adalah kekuatan yang dirasakan orang yang bertawakal kepada Allah, yaitu berupa kekuatan spiritual dan jiwa. Semua kekuatan material, kekuatan senjata, kekuatan uang dan kekuatan individu menjadi kecil di hadapannya. Contoh kekuatan ini dapat dilihat pada sikap para sahabat Rasulullah SAW pada waktu perang al-Ahzab, semua pasukan musuh bersatu dan mengepung madinah. Tapi keadaan ini sama sekali tidak menggentarkan orang-orang Muslim. Bahkan keadaan mereka seperti yang digambarkan Allah dalam surat Al-Ahzab ayat 22:

وَلَمَّا رَأَى الْمُؤْمِنُونَ الْأَحْزَابَ قَالُوا هَذَا مَا وَعَدَنَا اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَصَدَقَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَمَا زَادَهُمْ إِلَّا إِيمَانًا وَتَسْلِيمًا

Artinya: "Dan tatkala orang-orang mukmin melihat golongan-golongan yang bersekutu itu, mereka berkata : "Inilah yang dijanjikan Allah dan Rasul-Nya kepada kita". dan benarlah Allah dan Rasul-Nya. dan yang demikian itu tidaklah menambah kepada mereka kecuali iman dan ketundukan. "

c. **Ridha**, di antara manfaat tawakal adalah ridha, yang dengannya hati menjadi lapang. Sebagian ulama mengatakan bahwa tawakal adalah ridha terhadap sesuatu yang ditakdirkan. Dalam hal ini Yahya Bin Mu'az pernah ditanya, "Kapanakah seseorang bisa disebut bertawakal? Maka dia menjawab, "Selagi dia ridha terhadap Allah sebagai pelindungnya."

d. **Harapan**, di antara buah tawakal adalah harapan memperoleh keberuntungan yang diminta, keselamatan dari sesuatu yang tidak disukai, kemenangan kebenaran atas kebatilan, petunjuk atas kesesatan, keadilan atas kezaliman, kesusahan yang tersibak dan kesulitan yang lenyap. Orang yang bertawakal kepada Allah tidak mengenal rasa putus asa di dalam hatinya. Sebab Alquran sudah mengajarnya bahwa keputusan merupakan benih kesesatan dan kekufuran.

قَالَ وَمَنْ يَقْنَطُ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ

Artinya: "Ibrahim berkata: "tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhan-nya, kecuali orang-orang yang sesat".

7. Tawakal dan doa

Tawakal tidak dapat dipisahkan dengan doa. Orang yang sempurna tawakalnya adalah orang yang paling sering dan sungguh-sungguh dalam berdoa, karena berdoa menggambarkan rasa *fakir* kepada Allah yang paling dalam. Doa merupakan usaha dalam mendapatkan spiritualitas yang sempurna dan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Karena manusia *fakir* kepada Allah, dan Allah Maha Kaya, maka manusia diperintahkan untuk selalu berdoa dan berserah diri kepada-Nya. Berbeda dengan makhluk, kalau makhluk akan marah jika seseorang telah menyerahkan urusan kepadanya, kemudian sering meminta dan bertanya. Adapun Allah, telah mengingatkan kebutuhan makhluk-Nya akan kehadiran-Nya. Dan Dia selalu memerintahkan hamba-Nya agar selalu meminta taufik dan hidayah-Nya, kemudian menjanjikan untuk mengabulkan doanya.

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا
بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿٦٠﴾

Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, Maka (jawablah), bahwasanya aku adalah dekat. aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.

8. Implikasi tawakal terhadap tingkat kesulitan

Menurut Sholeh (2008: 3) bahwa tawakal dapat mengantarkan pada kedamaian. Allah menjadikan sifat tawakal sebagai identitas kaum mukmin (dalam Q.S. Al-Maidah: 23). Sebagaimana dimaklum bahwa manusia memiliki tingkat kesulitan yang beraneka-ragam. Adakalanya kesulitan di tingkat biasa saja (normal), tidak biasa (sulit) dan luar biasa (sangat sulit).

Walaupun objek tawakal mencakup seluruh kehidupan, tetapi tidak semua manusia merasakan kebutuhannya. Ini tentunya terkait dengan derajat keimanan seseorang. Semakin seseorang yakin adanya Allah, maka semakin tinggi derajat ketawakalannya. Semakin seseorang kurang yakin akan adanya Allah, maka semakin terperosok tingkat ketawakalannya.

Untuk seorang mukmin yang tingkatannya biasa saja, ketika menghadapi problem yang normal, maka intensitas doa dan tawakalnya akan biasa saja. Kecuali ketika seseorang mukmin yang tingkatan imannya biasa saja, ketika menghadapi masalah yang sangat sulit, maka otomatis intensitas pasrah dan doa lebih difokuskan.

Dan merupakan sikap yang ideal bagi seorang mukmin adalah mengenal Allah dengan segala kemuliaan dan kesempurnaan-Nya, dan menyadari kefakiran kepada-Nya dalam segala hal, maka seseorang bertawakal kepada Allah dalam urusan dunia maupun akhirat, baik dalam keadaan normal, sulit dan sangat sulit. Dengan demikian kategori mukmin inilah yang memahami ayat Al-Quran surat Fathir, sebagaimana berikut:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ أَنْتُمْ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ﴿١٠٠﴾ إِنَّ يَشَاءُ

يُذْهِبْكُمْ وَيَأْتِ بِخَلْقٍ جَدِيدٍ ﴿١٠١﴾

Hai manusia, kamulah yang berkehendak kepada Allah; dan Allah Dialah yang Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) lagi Maha Terpuji. Jika Dia menghendaki, niscaya Dia memusnahkan kamu dan mendatangkan makhluk yang baru (untuk menggantikan kamu).

C. Percaya Diri

1. Pengertian percaya diri

Dalam situs glorianet 2003, Bandura menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah rasa percaya terhadap kemampuan diri dalam menyatukan dan memobilisasi motivasi dan semua sumber daya yang dibutuhkan, serta memunculkannya dalam tindakan yang sesuai dengan apa yang harus diselesaikan.

Baltus mengatakan (1983: 99) bahwa kepercayaan diri merupakan pengakuan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai harapan. Memiliki kepercayaan diri berarti memiliki kemampuan untuk memperbaiki kekurangan pada diri sendiri. Kepercayaan diri juga merupakan landasan individu untuk meraih kesuksesan.

Sehubungan dengan Baltus, Adler berkata (dalam Shobur, 2003: 278) bahwa seseorang yang memiliki harga diri akan lebih percaya diri serta lebih mampu dan lebih produktif. Sebaliknya, jika harga dirinya kurang, seseorang akan diliputi rasa rendah diri serta tidak berdaya, yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku neurotik.

Menurut Rogers (dalam Koswara, 1989: 221) bahwa percaya diri adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan penilaian-penilaian tanpa harus bergantung pada orang lain. Kepercayaan diri juga merupakan keyakinan individu untuk melakukan tindakan yang dianggap benar.

De Angelis berkata (1995: 10) bahwa kepercayaan diri berawal dari tekad diri sendiri, untuk melakukan segala hal yang dibutuhkan dan diharapkan secara rasional. Kepercayaan diri adalah keyakinan untuk berani menghadapi tantangan hidup. Percaya pada diri sendiri berarti mampu mengambil keputusan dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Kepercayaan diri juga berarti memiliki keyakinan untuk mampu melawan kekhawatiran dan tidak mudah menyerah.

Sarason (dalam Nurlela, 2001: 13) mendefinisikan percaya diri adalah sebagai interpretasi langsung individu terhadap kemampuan sendiri, evaluasi individu terhadap seluruh tingkah lakunya, dan harapan individu terhadap keberhasilan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa percaya diri adalah kemampuan seorang dalam menyatukan dan menggerakkan motivasi dan menghasilkan tindakan yang sesuai harapan, selain itu seorang yang percaya diri adalah seorang yang mampu memperbaiki kekurangan dirinya, membuat keputusan tanpa bergantung kepada orang lain, mampu menghadapi tantangan hidup dan selalu mengevaluasi terhadap seluruh tingkah lakunya.

Karena itu, berdasarkan pendapat para ahli, peneliti memberikan kesimpulan bahwa ada 5 indikator pada variabel percaya diri, yaitu:

1. Optimis: Selalu berpengharapan dan berpandangan baik dalam menghadapi segala hal
2. Memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi: Memiliki dorongan yang tinggi untuk lebih berprestasi
3. Mandiri: Suatu keadaan dapat berdiri sendiri; tidak bergantung pada orang lain
4. Berani mencoba : Tidak mudah menyerah dan siap menghadapi tantangan
5. Selalu introspeksi : Selalu mengoreksi dan mengevaluasi seluruh tingkah lakunya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi percaya Diri

Menurut Middelbrook (dalam Duriani, 1991) bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi percaya diri, yaitu:

a. Pola Asuh

Asuhan dan didikan yang diberikan oleh orang tua kepada anak di dalam keluarga merupakan faktor utama yang besar pengaruhnya bagi perkembangan anak di masa yang akan datang. Menurut Hurlock bahwa pola asuh demokratis merupakan model yang paling mendukung dalam pengembangan kepercayaan diri

pada anak, karena pola asuh demokratis melatih dan mengembangkan rasa tanggung jawab serta keberanian menghadapi dan menyelesaikan masalah secara mandiri.

b. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin, terutama berkaitan dengan peran jenis kelamin (*sex role*), yang disandangkan oleh budaya terhadap kaum pria maupun wanita memiliki efek tersendiri pula terhadap pengembangan kepercayaan diri. Perempuan cenderung dianggap sebagai makhluk yang lemah dan harus dilindungi, sedangkan laki-laki harus bersikap sebagai makhluk yang kuat, mandiri dan mampu melindungi. Di samping itu, pada umumnya laki-laki dianggap mempunyai potensi yang lebih baik dan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Penyandangan peran jenis kelamin demikian menyebabkan para lelaki cenderung mendapatkan lebih banyak kebebasan, kemudahan dan hak-hak istimewa dibanding dengan wanita. Keadaan ini menjadikan laki-laki lebih bergairah untuk mencapai cita-cita yang lebih tinggi, serta merasa lebih yakin akan kemampuannya.

c. Pendidikan

Pendidikan seringkali dijadikan tolok ukur dalam menilai keberhasilan seseorang. Ini berarti, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula anggapan orang lain terhadap dirinya. Dampaknya, mereka yang memiliki jenjang pendidikan lebih rendah pada umumnya akan merasa tersisih dan akhirnya tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya sendiri. Sedangkan mereka yang berpendidikan tinggi justru terpacu untuk menunjukkan kemampuan dirinya, sehingga menimbulkan keyakinan yang mantap terhadap kemampuan sendiri.

d. Penampilan fisik

Hal pertama dari pribadi seseorang yang secara langsung dapat dan paling mudah dinilai adalah penampilan fisiknya. Briskin dan Lewis (dalam Duriani, 1991) mengatakan bahwa individu yang memiliki penampilan fisik yang menarik lebih sering diperlakukan sebagai teman, bila dibandingkan dengan individu yang mempunyai penampilan fisik kurang menarik. Perbedaan dalam penerimaan dari lingkungan sosial ini mempengaruhi perkembangan kepribadian individu yang bersangkutan. Individu yang berpenampilan fisik menarik akhirnya cenderung memiliki keyakinan atau kepercayaan diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang berpenampilan fisik kurang menarik.

3. Fungsi percaya diri

Menurut Ferreira, konsultan dari Deloitte & Touche Consulting mengatakan dalam (Ginanjari, 2007: 131), bahwa seorang yang memiliki kepercayaan diri, di samping mampu untuk mengendalikan serta menjaga keyakinan diri tersebut, akan mampu pula untuk membuat perubahan di lingkungannya. Di samping keahlian teknis, 'sang katalisator' perubahan memerlukan sejumlah kecakapan emosi lainnya.

Menurut Tasmara (2002), bahwa orang yang percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap, berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Dia bukan manusia kardus yang mudah rapuh terkena terpaan air. Lebih lanjut dikatakan, orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau defensif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya. Orang yang percaya diri telah memenangkan setengah dari permainan. Adapun orang yang ragu-ragu, dia telah kalah sebelum bertanding.

Jacinta dalam sebuah artikelnya di situs e-psikologi.com menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memungkinkan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Hal ini bukan berarti bahwa

individu tersebut mampu dan kompeten melakukan sesuatu seorang diri. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa, karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri.

Ada beberapa kisah nyata yang difilmkan "*The Secret*" diantaranya James Arthur Ray seorang *philosopher* mengatakan, kalau seorang berkeinginan, tidak hanya berniat saja, tetapi juga harus dilaksanakan agar selaras dengan apa yang kita inginkan, karena kita sebenarnya bisa memerintahkan alam, layaknya aladin mengusap lampunya dan keluarlah seorang jin dan berkata: "keinginanmu adalah perintah bagiku". Demikian kita dapat memerintahkan keinginan disertai dengan keyakinan yang ada dalam diri kita. Selanjutnya John assaraf, seorang *enterpeneur* yang juga ikut berperan dalam film itu mengatakan, bahwa beliau senang membuat papan visi untuk apa yang dia cita-citakan. Seperti contoh di kamarnya terpasang papan visi yang bergambar keinginan dia untuk membuat sebuah rumah mewah, memiliki banyak perusahaan dsb. Sampai akhirnya dia mendapatkan apa yang diinginkannya, asal saja kita harus yakin dengan kemampuan dan selaras dengan alam.

Dalam Islam juga dikatakan bahwa perubahan nasib seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri, sebagaimana ayat di bawah ini:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١٠٠﴾

"*Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*"

Dikatakan *Khurram Murad* dalam artikelnya di salah satu situs internet (Reading Islam_Com.mht) yang berjudul: "*Hold Your Head Up High*" sebagai berikut:

"*Self confidence is borne from the believer's intimate knowledge and understanding that Allah is ever ready to assist those who strive and struggle in his way. Self confidence comes from depending upon Allah and knowing that he is there to help you, protect you and shower his mercies upon you.*"

Dari tulisan ini dapat disimpulkan , bahwa *self confidence* lahir dari seorang mukmin yang berkeyakinan bahwa Allah selalu menolong dimana kita selalu berjuang di jalan-Nya.

D. Penelitian Sebelumnya mengenai Etos Kerja

Penelitian-penelitian mengenai etos kerja sangat banyak sekali, Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Myrdal. Myrdal mengatakan bahwa ada 13 sikap yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang, yaitu: 1) Efisien; 2) Rajin; 3) Teratur; 4) Disiplin; 5) Hemat; 6) Jujur; 7) Rasional; 8) Bersedia menerima perubahan; 9) Gesit; 10) Energik; 11) percaya diri; 12) mampu bekerja sama; 13) Mempunyai visi ke depan. Asifudin (2004) menyimpulkan 3 dari karakteristik orang yang beretos kerja Islami yang pada umumnya serupa dengan etos kerja yang tinggi, yaitu : 1. kerja merupakan penjabaran aqidah, 2. Kerja harus dilandasi ilmu, 3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.

Menurut Mokodompit (dalam Asifuddin, 2004) bahwa agar seseorang sukses dalam bekerja harus didukung oleh etos kerja yang indikasi-indikasinya adalah sebagai berikut:

1. Bekerja keras
2. Bekerja dengan arif bijaksana
3. Antusias, sangat bergairah dalam bekerja
4. bersedia memberikan pelayanan.

Sedangkan menurut Sarsono juga (dalam Asifudin, 2004) bahwa orang yang dikatakan memiliki etos kerja adalah mereka yang bercirikan sebagai berikut:

1. Disiplin pribadi
2. Kesadaran terhadap hirarki dan ketaatan
3. Penghargaan pada keahlian
4. Hubungan keluarga yang kuat
5. Hemat dan hidup sederhana.

Adapun Asifudin berkesimpulan bahwa ciri-ciri orang yang beretos kerja tinggi pada umumnya adalah sebagai berikut:

1. Aktif dan suka bekerja keras
2. Bersemangat dan hemat
3. Tekun dan profesional
4. Efisien dan kreatif
5. Jujur, disiplin dan bertanggung jawab
6. Mandiri
7. Rasional serta memiliki visi ke depan
8. Percaya diri
9. Sederhana, tabah dan ulet
10. Sehat jasmani dan rohani.

Dari kesimpulan yang didapat sebelumnya juga yaitu saudara Sari Narulita (2005), unsur pemaknaan sholat dan budaya organisasi sangat mempengaruhi timbulnya etos kerja yang tinggi, karena dalam sholat terdapat variabel pemusatan pikiran yang mengasah uji konsentrasi dan ketabahan seseorang. Hal ini merupakan indikasi dari etos kerja yang tinggi. Juga variabel budaya organisasi yang mendidik untuk bisa bekerja sama dengan siapa pun. Hal ini juga akan meningkatkan etos kerja seseorang.

Narulita (2005) menggunakan indikator-indikator etos kerja yang diteliti oleh Max Weber. Indikator-indikator ini juga digunakan oleh Geertz (1968), Kuntowijoyo (1991), Sobary (1995), Mahsusi (1999) dan Shaleh (2003). Indikator-indikator tersebut adalah 1) kerja keras; 2) hemat; 3) Penuh perhitungan; 4) Berdisiplin Tinggi; 5)Jujur; 6) Berorientasi sukses.

Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu teknik *purposive sampling*, atau sampel dengan karakteristik tertentu. Populasi dan sample penelitian yang mengambil karyawan di suatu pabrik. Karakteristik dari sample itu adalah memiliki budaya berorganisasi dan beragama

islam sangat baik. Jumlah sample yang dipakai adalah 30 orang. Dan prosedur pengumpulan datanya dengan kuesioner dan wawancara yang mendalam dimana responden menjawab dengan dirinya. Lebih lanjut Arikunto (dalam Narulita, 2005) mengatakan bahwa keuntungan penggunaan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden dalam waktu bersamaan.
- b. Dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas jujur dan tidak malu untuk menjawab.
- c. Merupakan metode terbaik untuk meneliti tentang sikap atau pendapat pribadi pada situasi tertentu dimana nara sumber adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- d. Sedangkan kelemahannya adalah sebagai berikut:
- e. Responden sering tidak teliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang terlewat tidak terjawab
- f. Terkadang responden dengan sengaja memberikan jawaban yang tidak betul dan tidak jujur.

Kuesioner yang digunakan oleh Narulita adalah kuesioner skala bertingkat yang mengandung sebuah pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari sangat setuju (SS) sampai ke tidak sangat setuju (STS) untuk kuesioner etos kerja dan pemaknaan shalat. Penggunaan skala ini digunakan untuk bisa memahami pola pikir responden akan etos kerja dan pemaknaan shalat yang dimilikinya.

Sedangkan untuk mengukur budaya organisasi, Narulita menggunakan tingkatan mulai dari sering (S) sampai ke tidak pernah (TP). Penggunaan ini digunakan untuk bisa memahami sejauh mana responden mengaplikasikan budaya organisasi dalam aktivitas kerjanya. Selain menggunakan instrumen kuesioner, peneliti pun melakukan *dept interview* (wawancara mendalam) guna melengkapi hasil kuesionernya.

Penelitian dari Narulita bertujuan mengetahui peran pemaknaan shalat yang merupakan cakupan dari dimensi transendental, dan budaya organisasi yang merupakan cakupan dari dimensi budaya, terhadap etos kerja serta bertujuan

untuk melihat kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan varians peningkatan etos kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa yang diketengahkan dapat diterima. Secara ringkasnya, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara pemaknaan shalat dengan etos kerja; dengan indeks korelasi 0.678
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan etos kerja; dengan indeks korelasi 0,450

Ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel prediktor (variabel pemaknaan shalat dan variabel budaya organisasi) secara simultan dengan variabel kriterium (variabel etos kerja).

Selanjutnya di tahun 2008, Yusri mengambil tema, hubungan antara religiusitas dan motivasi kerja dengan etos kerja (Studi kasus pada karyawan PT. Kawasaki motor Indonesia. Sejalan dengan hal itu, bahwa etos kerja dibentuk diantaranya adalah oleh sistem agama. Karena itu religiusitas sangat berhubungan dengan etos kerja yang tinggi. Begitu pula dengan motivasi kerja yang juga berhubungan dengan pembentukan etos kerja yang tinggi.

Lalu Yusri (2008) berkaca kepada Mukti ali yang mengatakan bahwa paling tidak ada tiga hal yang ikut membentuk watak, karakter dan pola tingkah laku orang, yaitu sistem budaya dan agama, sistem sosial dan lingkungan alam. Selain itu Yusri juga menggunakan teori yang dipaparkan oleh Abdul Mujib (2006) bahwa setiap individu tidak luput dari keterikatan dengan nilai-nilai keyakinan. Nilai di sini boleh jadi berupa nilai-nilai ketuhanan ataupun nilai-nilai kemanusiaan. Karena itu indikator yang diukur dalam penelitiannya mewakili etika, semangat dan pengabdian.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu:

1. Sistem budaya
2. Sistem Agama
3. Sistem Sosial

Ketiga faktor ini sangat berperan dalam membentuk watak suatu bangsa dalam memandang suatu pekerjaan.

Untuk metode dan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh Yusri (2008) adalah menggunakan pengambilan sampel non-acak (*non random/probability sampling*) yang lebih dikhususkan pada pengambilan sampel bertujuan atau *purposive sample*. Alasan Yusri mengambil teknik ini adalah karena pengambilan sampel non-acak merupakan strategi di mana semua semua anggota atau subjek penelitian tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dan untuk sampel bertujuan ini harus dengan syarat-syarat, seperti pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri dan karakteristik tertentu, subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subject*), dan penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Adapun jumlah sampelnya sebagaimana Narulita yaitu berjumlah 30 subjek dengan angka minimal, karena jumlah keseluruhan populasi adalah 32 orang. Maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Dan untuk memperoleh data, Yusri (2008), menggunakan metode kuesioner langsung dimana responden menjawab tentang dirinya. Sedangkan menurut bentuknya, kuesioner yang digunakan adalah *rating scale*, yaitu sebuah pernyataan oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan misalnya mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Kuesioner *rating scale* mengandung sebuah pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk negatif (*unfavourable*). Dalam hal ini Yusri tidak memberika pilihan netral (*ragu-ragu*) guna menghindari ketidakjelasan dalam berpendirian.

Baik Narulita maupun Yusri menggunakan analisis data dengan analisi frekuensi, realibilitas, analisi mean, korelasi product moment dan analisa regresi linier. Hanya saja Narulita menambahkan dengan analisi isi yang digunakan untuk mengkaji hasil wawancara akan pemaknaan shalat yang dipahami oleh responden.

Dalam penelitian Yusri (2008), dia memiliki tujuan untuk mengetahui peran religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja serta bertujuan untuk melihat kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan varians peningkatan etos kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa yang diketengahkan ada yang dapat diterima dan ada yang ditolak. Secara ringkasnya, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang cukup kuat antara religiusitas dengan etos kerja, dengan indeks korelasi 0,628
2. Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan etos kerja, dengan indeks 0,153
3. Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel prediktor (variabel religiusitas dan variabel motivasi kerja) secara simultan dengan variabel kriterium (variabel etos kerja). Karena hanya religiusitas saja yang mempunyai peran terhadap variabel kriterium (etos kerja), sedangkan peran variabel prediktor motivasi kerja amat kecil sehingga dianggap tidak ada.

Selanjutnya adalah penelitian Mirta atmaja yang memiliki judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Ketrampilan Kerja Pegawai Terhadap Penyelenggaraan Fungsi-fungsi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat)," Desain penelitian yang digunakan untuk menganalisis adalah metode penelitian deskriptif, analitik dengan memotret gejala berdasarkan teorisasi yang relevan. Desain penelitian ini berisi pernyataan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan satu pembuktian dan pengujian untuk mencapai suatu tujuan. Dalam mengumpulkan data digunakan studi kepustakaan, teknik wawancara terstruktur serta melalui kuesioner. Jenis metode deskriptif yang digunakan metode survei. Untuk menganalisa hubungan antara Etos Kerja dan Ketrampilan Kerja Pegawai terhadap Fungsi-fungsi Pemerintahan pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat dengan menggunakan metode penelitian korelasi. Melalui metode ini, operasionalisasi variabel-variabel penelitian dijabarkan ke dalam indikator-indikator, kemudian diadakan pengukuran secara kuantitatif sebagai dasar untuk uji hipotesis.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pada sekretariat Kotamadya Jakarta Barat, yang terdiri dari 15 unit kerja dengan jumlah karyawan/karyawati sebanyak 261 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang dari jumlah karyawan/karyawati.

variabel Etos Kerja dan Ketrampilan Kerja terhadap Penyelenggaraan Fungsi-fungsi Pemerintah pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat, maka Mirtaatmaja memberi kesimpulan antara lain:

1. Dengan teknik analisa regresi sederhana, maka terbukti bahwa secara parsial variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yakni variabel etos kerja dan ketrampilan kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap variabel Penyelenggaraan Fungsi-fungsi Pemerintahan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi masing-masing variabel bebas tersebut. Dan pengujian secara parsial (*student test*) menghasilkan t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada $df=31$ dan alfa sebesar 5%. Berarti hipotesis yang dikemukakan, yaitu Etos Kerja dan Ketrampilan Kerja, mempunyai pengaruh positif terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat dapat diterima.
2. Secara bersama-sama variabel bebas Etos Kerja dan Ketrampilan Kerja yang digunakan dalam model analisis, yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Penyelenggaraan Fungsi-fungsi pemerintahan. Hal ini terbukti dari pengujian secara serentak antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat, dengan menggunakan uji -F (fisher test). Dari F hitung yang diperoleh dan kemudian dibandingkan dengan F tabel , didapat F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel) pada $df=30$ dan alfa=5%

E. Kerangka Berpikir

Tinjauan ketika sebelum menelaah teori tawakal, peneliti beranggapan bahwa tawakal adalah kepasrahan seorang hamba atas sifat otoriter dari Tuhan. Peneliti beranggapan bahwa Allah Maha berkuasa atas segala sesuatu. Tidak ada dalam kamus hidup peneliti bahwa manusia memiliki kekuasaan tidak tak terbatas. Hampir saja peneliti punya anggapan bahwa manusia memiliki sifat apatisme, karena semua gerak-gerik dari manusia tidak ada gunanya.

Setelah peneliti mengkaji, menelaah dari teori-teori yang peneliti ambil dari kitab-kitab *salafi* maupun kontemporer ternyata ketawakalan manusia tetap dibarengi dengan usaha dari manusia. Karena dalam Alquran disebutkan sebelum kalimat tawakal adalah kalimat azam. Ini pertanda bahwa tawakal adalah pamungkas dari sistem keimanan seseorang yang bersumber dari *aqidah islamiyyah*, dan tawakal terjadi setelah seseorang mengerahkan usahanya.

Begitu pula dengan teori percaya diri, peneliti menyamakan hal ini dengan keangkuhan. Maka peneliti berkesimpulan bahwa percaya diri mirip dengan kesombongan apabila tidak didasari akan keyakinan, bahwa ada yang lebih tinggi dan agung dari segala makhluk. Karena hal ini juga akan menjadi landasan peneliti untuk meneliti lebih jauh dari indikasi etos kerja yang akan diteliti. Dan yang menjadi fokus etos kerja di sini adalah Etos kerja yang berlandaskan nilai-nilai islam. Dugaan sementara diantara faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki etos kerja adalah tawakal dan percaya diri.

Peneliti menggunakan etos kerja ini tidak semata isapan jempol belaka, tetapi bagaimana etos kerja mempunyai hubungan dengan variabel yang akan diteliti yaitu tawakal dan percaya diri. Mengapa peneliti mengambil variabel tawakal dan percaya diri? Dalam hal ini, sesuai dengan wacana pemikiran peneliti Yusri bahwa etos kerja memiliki hubungan dengan religiusitas, maka nilai-nilai keagamaan yang tentunya bersumber dari Alquran dan Hadis inilah yang peneliti jadikan variabel. Dan di sini peneliti ingin meneliti sejauhmana hubungan antara tawakal dan etos kerja. Karena tawakal merupakan puncak dari penjabaran *aqidah*. Ibnu Qayyim berkata, "Tawakal adalah faktor paling utama yang bisa mempertahankan seseorang ketika tidak memiliki kekuatan dari serangan

mahluk lainnya yang menindas serta memusuhinya. Tawakal adalah sarana yang paling ampuh untuk menghadapi keadaan seperti itu, karena ia telah menjadikan Allah sebagai pelindungnya atau yang memberinya kecukupan. Maka barang siapa yang menjadikan Allah sebagai pelindungnya serta yang memberinya kecukupan, maka musuhnya itu tak akan bisa mendatangkan bahaya padanya.” (*Bada'i Al-Fawa'id* 2/268)

Bukti yang paling baik adalah kejadian nyata, Imam Al Bukhari telah mencatat dalam kitab shahih beliau, dari sahabat Ibnu Abbas *radhiyallohu anhumu*, bahwa ketika Nabi Ibrahim dilemparkan ke tengah-tengah api yang membara beliau mengatakan, “*Hasbunallohu wa ni'mal wakiil.*” (Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung). Perkataan ini pulalah yang diungkapkan oleh Rasulullah *Shollallohu 'alaihi wa sallam* ketika dikatakan kepada beliau, Sesungguhnya orang-orang musyrik telah berencana untuk memerangimu, maka waspadalah engkau terhadap mereka.” (Diriwayatkan oleh Al-Bukhari dalam bab Tafsir. Lihat *Fathul Bari* VIII/77)

Tawakal terjadi setelah adanya azam dimana seseorang berusaha dengan kerja yang sungguh-sungguh. Jadi tidak ada kezaliman pada Tuhan, ketika kita memadukan antara azam dan tawakal dalam berusaha. Variabel tawakal ini pun, peneliti telaah dari peneliti sebelumnya yaitu Myrdal seperti dalam buku Asifudin.

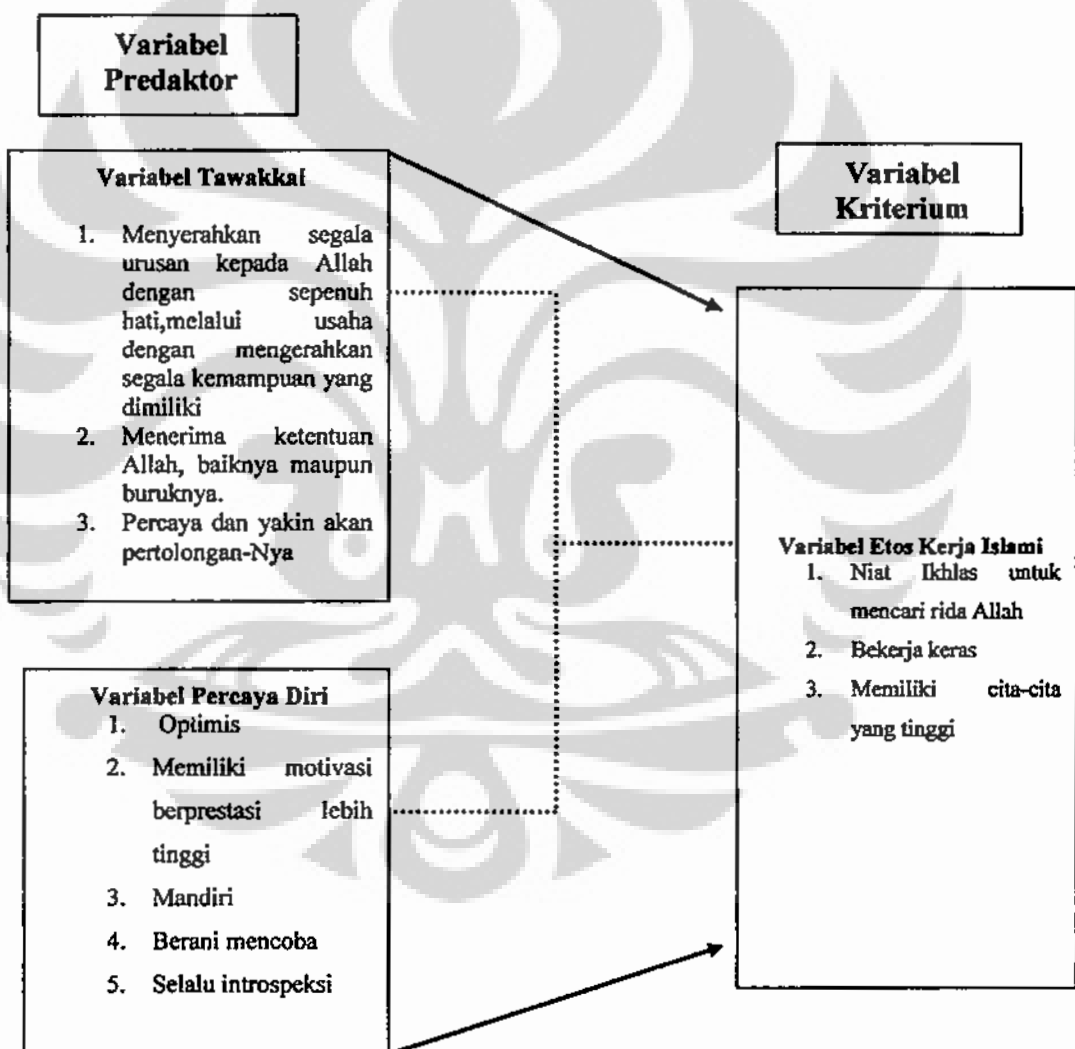
Begitu pula dengan percaya diri, hal ini diduga memiliki hubungan variabel dengan etos kerja. Dengan percaya diri seseorang diberikan kewenangan untuk menentukan masa depannya. Sebagaimana kita ketahui bahwa di dalam setiap diri manusia sudah memiliki sifat ingin selalu indah dan ingin selalu mulia. Inilah hakikat jiwa yang diberikan oleh Yang Maha Kuasa, yang menjadi modal dasar keberhasilan, maka pergunakanlah energi tersebut.

Karena itu diharapkan untuk bercita-cita besar dan berpikir maju, seseorang diciptakan tidak menjadi orang yang kalah, tetapi diciptakan oleh Allah sebagai wakil Allah di muka bumi untuk memberikan kemajuan dan kesejahteraan. Setiap langkah yang kita buat, harus merupakan langkah-langkah kemenangan.

F. SKEMA PEMIKIRAN

Dalam paradigma ini terdapat dua variabel independen, yaitu tawakal dan percaya diri. Dan satu variabel dependen, yaitu etos kerja. Variabel independen dapat disebut dengan variabel prediktor atau stimulus. Sedangkan variabel dependen dapat disebut variabel output atau variabel kriterium. Adapun gambarannya sebagai berikut di bawah ini:

Bagan 2.2. Skema Pemikiran



G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka di atas, maka hipotesa utama penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

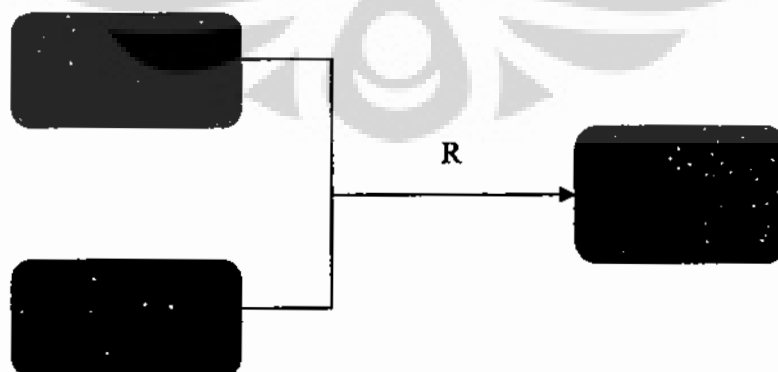
Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pandu Siwi Sentosa di jalan Raya Bekasi Timur KM 18, No. 30, klender, Pulogadung, Jakarta Timur. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak bulan Agustus dimulai dengan pengumpulan data, studi kepustakaan, kemudian dilanjutkan dengan menyebar instrumen penelitian kepada mereka yang terpilih sebagai sampel.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini informasi dan data-datanya dikelola dengan statistik. Hipotesa pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik-teknik statistik. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuesioner dan teknik korelasi. Sesuai dengan sifatnya, penelitian ini akan menganalisa keterkaitan variabel penelitian. Adapun variabel yang dikaji terdiri dari tiga variabel, yaitu: Tawakal (X1); Percaya diri (X2); dan Etos Kerja (Y).

Dalam paradigma ini terdapat 3 rumusan masalah deskriptif asosiatif, seperti dapat dilihat dalam bagan 3 sbb:

Bagan. 3. Rumusan masalah deskriptif asosiatif



C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Fathoni (2006: 103), populasi adalah keseluruhan unit elementer yang parameternya akan diduga melalui statistika hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan dan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta, yang berjumlah sekitar 506 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2008: 62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Bila sampel tidak representatif, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik gajah. Satu orang memegang telinga gajah, maka ia menyimpulkan gajah itu seperti kipas. Orang kedua memegang badan gajah, maka ia menyimpulkan gajah itu seperti tembok besar. Satu orang lagi memegang ekornya, maka ia menyimpulkan gajah itu kecil seperti seutas tali. Begitulah kalau sampel yang dipilih tidak representatif, maka ibarat 3 orang buta itu yang membuat kesimpulan salah tentang gajah.

3. Teknik Sampling

Menurut Kumar (1999: 160), apabila elemen dalam populasi sangat besar, maka penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *non-probability*. Dalam hal ini dipakainya non-acak, karena metode ini tidak memberikan setiap individu populasi untuk mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Selain itu, karena penelitian ini adalah penelitian korelasi, maka menurut Arikunto (2002: 112) bahwa jumlah yang diambil untuk ukuran lebih dari 100 orang, maka sekitar 10%-20%. Dari sini peneliti mengambil sampel 100 orang dari jumlah karyawan keseluruhan Pandu Siwi Sentosa.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dan *interview*. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner skala bertingkat yang mengandung sebuah pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan yang bersifat negatif (*unfavourable*), dan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari sangat setuju (SS) sampai kepada sangat tidak setuju (STS) untuk kuesioner tawakal dan etos kerja dan percaya diri. Penggunaan skala ini digunakan untuk bisa memahami pola pikir responden akan etos kerja, tawakal dan percaya diri.

Adapun skor dari variabel etos kerja, tawakal dan percaya diri untuk kategori favourabel (bersifat positif) adalah sebagai berikut: Sangat setuju bernilai 4, setuju bernilai 3, tidak setuju bernilai 2 dan sangat tidak setuju bernilai 1.

Sedangkan skor untuk kategori unfavourabel (bersifat negatif) adalah: Sangat setuju bernilai 1, setuju bernilai 2, tidak setuju bernilai 3 dan sangat tidak setuju bernilai 4

E. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian lapangan non eksperimental. Dan kajian ini bertujuan menyingkap relasi dan interaksi antara variabel-variabel sosiologis, psikologis dan pendidikan dalam struktur sosial yang riil. Penelitian ini pun bersifat pengujian hipotesa, sebagaimana banyak dilakukan dalam situasi kehidupan, seperti komunitas, sekolah, pabrik, organisasi dan lembaga.

F. Instrumen Penelitian

Identifikasi variabel penelitian dan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Instrumen etos kerja (Y)

a. Definisi konseptual

Etos kerja adalah sikap, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa, juga dapat berarti bagian dari tata nilai (*value system*) yang ada pada masyarakat atau pada suatu bangsa.

b. Definisi Operasional

Etos kerja perspektif Islam adalah karakteristik, sikap, kebiasaan dan kepercayaan seseorang atau suatu bangsa yang berlandaskan kepada sistem nilai dalam Islam. Etos kerja ini diperoleh dari seperangkat angket pada karyawan dan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa, dengan indikator sebagai berikut: (1) Memiliki niat ikhlas dalam bekerja untuk mencapai rida Allah, (2) Tekun, bekerja keras, (3) Memiliki cita-cita yang tinggi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi operasional di atas, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja

No	Indikator	Favourabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Niat ikhlas karena Allah, demi mencapai rido-Nya	1, 7, 13, 24	4, 10, 16, 19	8
2	Bekerja keras	2, 8, 14, 23	5, 11, 17, 20	8
3	Memiliki cita-cita yang tinggi	3, 9, 15, 22, 25	6, 12, 18, 21	9
	Jumlah	13	12	25

2. Instrumen Tawakal (X1)

a. Definisi Konseptual

Tawakal adalah menyerahkan segala urusan kepada Allah, setelah seseorang berusaha dengan sungguh-sungguh, dan menerima segala ketentuan Allah, baiknya dan buruknya serta percaya akan pertolongan Allah.

b. Definisi Operasional

Tawakal adalah menyerahkan segala urusan kepada Allah, setelah berusaha dengan kesungguhan, menerima segala ketentuan Allah dan yakin akan pertolongan-Nya. Tawakal ini diperoleh dari seperangkat angket pada karyawan dan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa yang mencerminkan sikap menggantungkan urusan kepada Allah setelah berusaha semaksimal mungkin, diiringi dengan penerimaan ketentuan takdir Allah serta yakin akan pertolongan-Nya, maka dapat diukur dengan: (1) Penyerahan segala urusan kepada Allah dengan sepenuh hati, dibarengi dengan usaha yang maksimal, (2) Menerima

ketentuan-Nya, baiknya maupun buruknya, (3) Percaya dan yakin akan pertolongan-Nya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi opsional di atas, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Tawakal

No	Indikator	Favourabel	unfavourabel	Jumlah
1	Menyerahkan segala urusan kepada Allah dibarengi dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki	1, 2, 10, 11, 19	3, 12, 24	8
2	Menerima ketentuan Allah, baiknya dan buruknya	4, 5, 13, 14, 20	6, 15, 23	8
3	Percaya dan yakin akan pertolongan-Nya	7, 8, 16, 17, 21, 25	9, 18, 22	9
	Jumlah	16	9	25

3. Instrumen Percaya Diri (X2)

a. Definisi Konseptual

Percaya diri adalah kemampuan seorang dalam menyatukan dan menggerakkan motivasi dan menghasilkan tindakan yang sesuai harapan. Selain itu seorang yang percaya diri adalah seorang yang mampu memperbaiki kekurangan dirinya, membuat keputusan tanpa bergantung kepada orang lain, mampu menghadapi tantangan hidup dan selalu mengevaluasi terhadap seluruh tingkah lakunya.

b. Definisi Operasional

Percaya diri adalah kemampuan seorang dalam menghasilkan tindakan yang diharapkan, mampu memperbaiki kekurangan dirinya dan membuat keputusan tanpa bergantung kepada orang lain serta mampu menghadapi tantangan hidup dan selalu mengevaluasi terhadap tingkah lakunya. Sikap percaya diri ini diperoleh dari seperangkat angket pada karyawan dan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa yang mencerminkan sikap mampu dalam menggerakkan motivasi yang lebih tinggi, mampu memperbaiki kekurangan dirinya, membuat keputusan tanpa bergantung kepada orang lain, mampu menghadapi tantangan hidup dan selalu mengevaluasi seluruh kegiatannya, maka dapat diukur dengan: (1) Optimis, (2) Memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi, (3) Mandiri, (4) Berani mencoba, (5) Selalu introspeksi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi operasional di atas, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Percaya Diri

No	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
1	Optimis	1, 2, 3	4, 21	5
2	Memiliki motivasi berprestasi tinggi	5, 6, 7	8, 22	5
3	Mandiri	9, 10, 11	12, 23	5
4	Berani mencoba	13, 14, 15	16, 24	5
5	Selalu introspeksi	17, 18, 19	20, 25	5
	Jumlah	15	10	25

G. Metode Pengolahan Dan Analisis Data

Untuk metode kuantitatif, digunakan teknik analisa deskriptif yaitu analisis regresi linier. Untuk analisis tersebut, peneliti menggunakan program SPSS 10.1 *for windows*.

Adapun analisis regresi linier ini digunakan untuk mengkaji hubungan antara lebih dari satu variabel prediktor dengan variabel kriterium. Metode ini digunakan untuk menganalisis sumbangan dua atau lebih variabel prediktor terhadap variasi yang terjadi di dalam suatu variabel kriterium.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan dan karyawan di Pandu Siwi Sentosa yang beralamat di jalan Raya Bekasi Timur KM 18, No. 30, klender, Pulogadung, Jakarta Timur. Sebagai kriteria untuk subjek penelitian adalah karyawan dan karyawan yang intens mengikuti pengajian rutin mingguan, bulanan dan khataman yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Jumlah sampel adalah 100 orang yang berumur sekitar 20 sampai dengan 45 tahun, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dari jumlah populasi 506 orang.

B. Uji Coba Instrumen

Dalam uji coba ini, peneliti membuat instrumen berdasarkan tinjauan teori dengan 3 variabel, yaitu:

1. Variabel Etos Kerja Islam dengan indikasinya yang berjumlah 25 item, terdiri dari 13 favourable dan 12 unfavourable.
2. Variabel Tawakal dengan indikasinya yang berjumlah 25 item, terdiri dari 16 favourable dan 9 unfavourable
3. Variabel Percaya Diri dengan indikasinya yang berjumlah 25 item, terdiri dari 15 favourable dan 10 unfavourable

Adapun tujuan uji coba instrumen adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen peneliti yang akan dilanjutkan kepada penelitian yang sebenarnya.

1. Validitas

Menurut Kumar (1999: 137) bahwa validitas adalah kesesuaian antara definisi dengan konsep yang diukur. Atau dengan kata lain adanya keselarasan antara gejala dan angka maka disebut valid. Validitas bisa berupa indeks atau berupa kesepakatan. Adapun proses validitas adalah proses yang bertujuan untuk mengukur dan menggambarkan objek.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa tahap validitas dalam uji coba instrumen, yaitu:

- a. *Face validity* yaitu validitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur secara keseluruhan sudah menggambarkan isi yang dikehendaki, sehingga isi kuisioner yang dimaksudkan oleh peneliti akan sama dengan yang dipahami responden
- b. *Content Validity* yaitu validitas yang bertujuan untuk mengukur sesuatu hal yang berupa konsep. Dalam hal ini peneliti bertanya kepada dosen pembimbing untuk memperoleh masukan dan melakukan beberapa perbaikan. Kemudian barulah peneliti menyebarkan alat tersebut.
- c. *Concurrent Validity* yaitu validitas dengan menggunakan kriteria untuk masing-masing variabel, baik kategori positif maupun negatif.

Untuk uji coba alat ini, peneliti menyebarkan 75 item kepada 18 orang yang memiliki kriteria yang sama, yaitu 3 kelompok yang positif dan 3 kelompok yang negatif untuk masing-masing variabel dalam penelitian, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- 3 orang yang peneliti yakin memiliki tingkat tawakal yang positif, dan 3 orang yang peneliti yakin memiliki tingkat tawakal yang negatif.
- 3 orang yang memiliki tingkat percaya diri yang positif, dan 3 orang yang peneliti yakin memiliki tingkat percaya diri yang negatif.
- 3 orang yang memiliki indikator dari etos kerja Islam yang positif dan 3 orang yang negatif.

Hasil dari perhitungan analisis validitas dari keseluruhan instrumen penelitian terlampir pada bagian lampiran. Penjabaran dari masing-masing instrumen hasil analisis validitas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis validitas instrumen etos kerja

Jumlah item kontekstual adalah 25 butir yang terdiri dari komponen Memiliki niat ikhlas dalam bekerja untuk mencapai rida Allah, bekerja keras, memiliki cita-cita yang tinggi.

Adapun data reliabilitas dan validitas item alat ukur dalam penelitian uji coba disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja

No	Indikator	Favourabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Niat ikhlas karena Allah, demi mencapai rido-Nya	1*, 7, 13*, 24*	4*, 10*, 16*, 19*	7
2	Bekerja keras	2*, 8*, 14*, 23*	5*, 11, 17*, 20*	7
3	Memiliki cita-cita yang tinggi	3*, 9, 15*, 22*, 25*	6*, 12*, 18*, 21*	8
	Jumlah	11	11	22

*= Item Valid

Setelah dilakukan uji validasi dan reliabilitas, ada 3 item dari variabel etos kerja yang dinyatakan tidak valid, yaitu item no. 7, 9, 11. Sementara dari hasil uji reliabilitas menunjukkan alat ukur tersebut memiliki nilai koefisien reliabilitas **0,953** dan validitas item bernilai **0,982**, artinya alat ukur tersebut reliabel.

2. Hasil analisis validitas instrumen tawakal

Jumlah item kontekstual adalah 25 butir yang terdiri dari komponen: Menyerahkan segala urusan kepada Allah dengan sepenuh hati dengan menyerahkan segala kemampuan yang dimiliki, Menerima ketentuan Allah, baik-Nya dan buruk-Nya dan yakin akan pertolongan-Nya.

Adapun data reliabilitas dan validitas item alat ukur dalam penelitian uji coba disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2. Kisi-kisi Instrumen Tawakal

No	Indikator	Favourabel	unfavourabel	Jumlah
1	Menyerahkan segala urusan kepada Allah dibarengi dengan menyerahkan segala kemampuan yang dimiliki	1, 2*, 10, 11, 19*	3, 12, 24	2
2	Menerima ketentuan Allah, baiknya dan buruknya	4*, 5*, 13, 14*, 20*	6*, 15*, 23*	7
3	Percaya dan yakin akan pertolongan-Nya	7, 8*, 16*, 17*, 21, 25	9*, 18, 22*	5
	Jumlah	9	5	14

*= Item Valid

Setelah dilakukan uji validasi dan reliabilitas, ada 11 item dari variabel tawakal yang tidak valid, yaitu item no. 1, 3, 7, 10, 11, 12, 13, 18, 21, 24 dan 25. Sementara dari hasil uji reliabilitas menunjukkan alat ukur tersebut memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,902 dan validitas item bernilai 0,992, artinya alat ukur tersebut reliabel.

3. Hasil analisis validitas instrumen percaya diri

Jumlah item kontekstual adalah 25 butir yang terdiri dari komponen: Optimis, memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi, mandiri, berani mencoba dan selalu introspeksi.

Adapun data reliabilitas dan validitas item alat ukur dalam penelitian uji coba disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kisi-kisi Instrumen Percaya Diri

No	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
1	Optimis	1*, 2, 3	4*, 21*	3
2	Memiliki motivasi berprestasi tinggi	5*, 6*, 7	8*, 22*	4
3	Mandiri	9, 10*, 11*	12*, 23*	4
4	Berani mencoba	13, 14, 15*	16, 24	1
5	Selalu introspeksi	17*, 18*, 19*	20, 25	3
	Jumlah	9	6	15

*= Item Valid

Setelah dilakukan uji validasi dan reliabilitas, ada 10 item dari variabel Percaya diri yang tidak valid, yaitu item no. 2, 3, 7, 9, 13, 14, 16, 20, 24 dan 25. Sementara dari hasil uji reliabilitas menunjukkan alat ukur tersebut memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,937 dan validitas item bernilai 0,763, artinya alat ukur tersebut reliabel.

2. Reliabilitas

Menurut Kumar (1999:140) bahwa reliabilitas adalah jika instrumen penelitian konsisten dan stabil serta akurat, maka alatnya reliabel. Jika dilihat dari nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,70, maka sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Brown dan Thomson, maka alat tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen adalah sebagai berikut : Untuk Tawakal nilai Cronbach Alpha 0,902, untuk Percaya diri nilai Cronbach Alpha 0,937 dan Etos Kerja nilai Cronbach Alpha 0,953.

D. Hasil Penelitian

Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier ganda dan menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil uji korelasi tawakal dan percaya diri
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	tawakal, PD(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: ET

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	,223	13,939	2	97	,000

a Predictors: (Constant), tawakal, PD

Tabel 4.5. Koefisien

Model	Coefficients(a)		
	Correlation		
	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)			
PD	,185	,110	,097
Tawakal	,462	,442	,435

Hasil uji regresi linier ganda tersebut memberi informasi:

1) Model Summary

Dalam tabel Model Summary, model 2 angka R 0,472 dengan koefisien (R^2) sebesar 0,223 yang menunjukkan bahwa variabel tawakal bersama percaya diri memberikan kontribusi terhadap etos kerja sebesar 22,3%. Sedangkan sisanya yaitu 77,7 % adalah karena adanya faktor lain yang mempengaruhi etos kerja.

2) Output Koefisien

a. Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

Sebagaimana telah disebutkan dalam model summary, bahwa variabel tawakal bersama percaya diri memberikan kontribusi terhadap etos kerja sebesar 22,3%. Hal tersebut merupakan kemampuan gabungan dari dua variabel independen atau prediktor.

Adapun untuk mengetahui besarnya sumbangan tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah berdasarkan pada jumlah nilai kuadrat korelasi partial (kolom correlation bagian partial). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6. Hasil hitungan koefisien determinasi percaya diri dan tawakal

Independen Variabel	Korelasi Partial	Koefisien Determinasi (%)
Percaya Diri	0,110	1,21%
Tawakal	0,442	19,54%

Pada korelasi ganda untuk variabel dalam penelitian ini, diketahui ternyata kontribusi tawakal sangat besar dalam mempengaruhi etos kerja, sedangkan percaya diri sangat kecil.

b. Kontribusi tawakal terhadap etos kerja dengan mengontrol percaya diri

Pada tampilan output koefisien kolom korelasi parsial diketahui variabel tawakal dan percaya diri bernilai positif, ini menandakan arah perubahan yang sama, yaitu jika variabel independen naik, maka variabel dependen juga naik. Dari sini dapat diketahui bahwa Semakin tinggi tingkat ketawakalan seseorang, maka semakin tinggi pula etos kerjanya. Dalam hal ini kontribusi tawakal terhadap etos kerja bernilai 19,54%.

c. Kontribusi percaya diri terhadap etos kerja dengan mengontrol tawakal

Seperti halnya variabel tawakal, untuk variabel percaya diri pun demikian, yaitu semakin tinggi percaya diri, maka semakin tinggi pula etos kerja seseorang. Tetapi dalam penelitian ini, kontribusi percaya diri sangatlah kecil, yaitu 1,21%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini, akan dipaparkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan pembahasan ini mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hasil penelitian, diskusi serta saran yang berkenaan dengan hasil penelitian.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara tawakal dan percaya diri dengan etos kerja, maka dapat disimpulkan, bahwa:

- a. Terdapat korelasi bermakna pada variabel tawakal dan percaya diri bersama-sama terhadap variabel etos kerja, dengan kontribusi sebesar 22,3%. Sedangkan sisanya, yaitu 77,7% adalah karena adanya faktor-faktor yang lain.
- b. Terdapat kontribusi tawakal terhadap etos kerja adalah 19,54%, sedangkan kontribusi percaya diri terhadap etos kerja adalah 1,21%.
- c. Ternyata kontribusi tawakal terhadap etos kerja lebih besar dari pada percaya

2. Diskusi

Dalam tafsir Qurtubi juz ke-4 halaman 189 dikatakan bahwa tawakal adalah menampakkan kelemahan dan bergantung kepada yang lain. Berbeda dengan percaya diri yang berpijakan kepada diri sendiri. Maka dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa antara X1 atau variabel tawakal dan X2 atau variabel percaya diri memiliki pengertian yang berseberangan atau berlawanan.

Walaupun demikian, peneliti tidak berusaha menghubungkan antara X1 dan X2, tetapi kalau dihubungkan maka terdapat 3 kemungkinan, yaitu:

1. Pola perlawanan adalah pola pengertian yang berbeda dari masing-masing variabel, hal ini seperti yang peneliti ambil definisi dari tafsir Qurtubi.

2. Pola komplementer. Yaitu pola yang diambil dengan berlandaskan kesamaan indikator dari kedua variabel independen. Atau pola ini disebut juga pola irisan.
3. Pola hirarki, yaitu pola yang berurutan, sebagai contoh dalam hal tawakal, seseorang yang akan menuju perjalanan jauh, tentunya akan memeriksa kondisi dari mobil, mulai dari bensin, kabulator, dsb. Setelah merasa sempurna, kemudian menyalakan mobil dengan mengucapkan *bismillahi tawakkaltu alallah*.

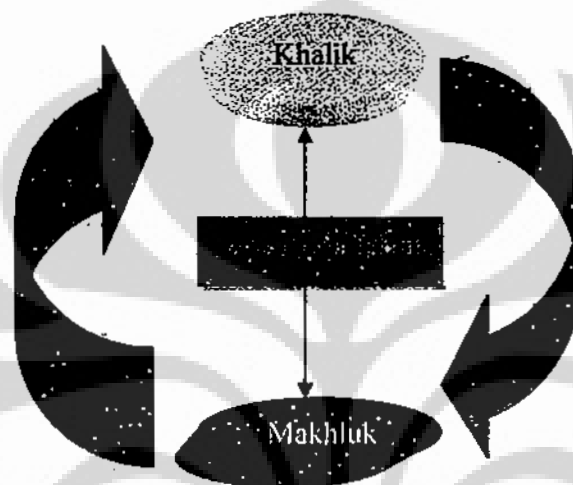
Selain terdapat 3 kemungkinan di atas, peneliti ingin berargumen mengenai hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel percaya diri ternyata memberikan kontribusi terhadap etos kerja sangat minim dibanding tawakal, yaitu 1,21 %.

Dari penelitian di perusahaan PSS yang bernuansa keislaman dan memiliki segudang kegiatan keagamaan, ternyata mereka memiliki nilai ketawakalan yang tinggi. Menurut Basri (2008: 84) bahwa tawakal merupakan energi kerja perjuangan yang amat dahsyat. Sehingga tidak diragukan lagi bahwa seseorang yang memiliki tingkat ketawakalan tinggi, pasti akan mendapatkan kesuksesan dalam meraih apa yang dicita-citakannya. Orang yang bertawakal kepada Allah mendapatkan *support* spiritual dan emosional yang *unlimited*, karena mereka yang bertawakal hanya bergantung kepada Zat yang tak terbatas akan kekuasaan-Nya, mereka tidak akan dibelenggu ketergantungan kepada makhluk yang terbatas dan lemah.

Menurut Al-Gazali (dalam Sholeh, 2008: 111) bahwa tawakal adalah ibadah hati yang paling utama. Tanpa tawakal, manusia akan cenderung menghadapi berbagai problematika kehidupan secara emosional, mudah frustrasi dan akhirnya putus asa. Mujib (2007: 327) yang mengatakan bahwa pengertian tawakal bukan berarti pasrah semata, tetapi harus dibarengi dengan usaha dan kerja keras. Mujib berpedoman kepada surat Al-thalaq ayat 3 dan Hadis yang diriwayatkan oleh Al-Turmuzi dari Umar Bin Khattab, bahwa tawakal dilakukan bukan didasarkan atas sikap pasif dan pesimistik, melainkan aktif dan optimistik.

Di Samping alasan di atas, bahwa tawakal memiliki kontribusi yang besar terhadap etos kerja, karena etos kerja yang tinggi menurut pandangan Islam hendaklah bertolak dari niat dan komitmen ibadah. Konsekuensinya antara lain penjabaran etos kerja harus diterapkan secara adil dan bijaksana pada dua sayap, yaitu urusan dunia dan akhirat, *hablumminallah* dan *hablumminannas*, tanpa mengabaikan salah satu dari keduanya.

Bagan 5. Dimensi dalam etos kerja Islam



Adapun percaya diri dengan kontribusi yang sangat kecil pada variabel etos kerja adalah karena percaya diri hanya berkaitan dengan individu. Menurut Price (yang diterjemahkan Nugroho, 2007: 8) bahwa seorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi bukan berarti melupakan dan mengabaikan orang lain, karena keberlangsungan hidup seseorang tidak bisa lepas dari keberadaan orang lain. Kadang seseorang yang merasa dirinya mampu untuk mengerjakan sesuatu, mereka jarang mendengarkan pandangan dan pendapat orang lain. Maka dalam hal ini percaya diri yang tidak didasari dengan objektivitas, akan memposisikan pandangan seseorang terhadap pendapatnya sendiri.

Menurut Sholeh (2008: 43), bahwa ciri seseorang yang sombong adalah di hadapan orang lain, ia selalu ingin disanjung, ingin selalu menonjol dan ketika berbicara ingin selalu dianggap paling benar. Ada suatu kisah tentang keberanian seseorang di masa khalifah Umar bin Khattab, karena kepercayaan diri seseorang tersebut tinggi, seseorang meminta izin kepada khalifah Umar agar diperbolehkan memberikan ceramah setelah sholat Subuh. Umar menjawab, " Saya khawatir,

kamu akan merasa wah dan mengambang sampai ke bintang kartika." Maksudnya adalah kepercayaan diri seseorang bisa memungkinkan menuju kepada kesombongan.

Contoh kasus dalam Al-Quran yang mengisahkan kesombongan Iblis, yaitu membangkang perintah Allah ketika diperintahkan untuk sujud penghormatan kepada Nabi Adam, dengan jawaban seperti dalam Al-Quran Surat Shad ayat 75-76:

قَالَ يٰٓإِبْرٰٓءِيْمُ مَا مَنَعَكَ اَنْ تَسْجُدَ لِمَا خَلَقْتُ بِرِيْدِيْ اَسْتَكْبَرْتَ اَمْ كُنْتَ مِنَ الْعٰلِيْنَ ﴿٧٥﴾ قَالَ
 اَنَا خَيْرٌ مِّنْهُ خَلَقْتَنِيْ مِنْ نَّارٍ وَخَلَقْتَهُ مِنْ طِيْنٍ ﴿٧٦﴾

Allah berfirman: "Hai iblis, Apakah yang menghalangi kamu sujud kepada yang telah Ku-ciptakan dengan kedua tangan-Ku. Apakah kamu menyombongkan diri atautkah kamu (merasa) Termasuk orang-orang yang (lebih) tinggi?". Iblis berkata: "Aku lebih baik daripadanya, karena Engkau ciptakan aku dari api, sedangkan Dia Engkau ciptakan dari tanah".

3. Saran

a. Untuk perusahaan

Kalau dilihat kontribusi tawakal cukup besar untuk peningkatan etos kerja, maka kegiatan rutin pengajian mingguan, bulanan dan khataman serta selalu berjamaah untuk sholat zuhur dan asar bagi pegawai PSS, perlu ditingkatkan intensitas kehadiran bagi seluruh pegawai. Karena hal ini akan membangun rasa ketawakalan kepada Zat Yang Maha Agung lebih tinggi, yang pada akhirnya secara otomatis akan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

b. Untuk individu

Seseorang yang dibekali tawakal dan yakin akan pertolongan Allah, segala sesuatu akan diniatkan ibadah. Bekerja adalah ibadah, tidur adalah ibadah dan

segala aktivitas berafiliasi pada ibadah. Keyakinan yang kuat terhadap ke-Mahakuasaan Allah, akan membuat sandaran apa pun selain-Nya menjadi tidak berarti dan lemah. Apabila senjata seorang muslim yang notabene penduduk terbesar di Indonesia adalah tawakal, dipastikan kualitas hidup penduduk Indonesia yang tercermin dari angka IPM di wilayah ASEAN akan menggembirakan.

Bagi seseorang, percaya diri yang tidak disertai dengan berserah diri, maka akan menimbulkan keujuban pribadi dan tidak objektif. Adapun percaya diri pada mereka yang beriman selalu disertai dengan berserah diri

c. Untuk peneliti

Penyusunan indikator dan item-item alat ukur pada tawakal menggunakan kajian terhadap beberapa pandangan para Ulama Islam pada klasik dan modern. Beberapa indikator variabel tawakal masih dapat dikembangkan tentunya dengan menggali lebih banyak *mashodir* dari para Ulama Islam, sehingga akan memberi peluang bagi penelitian lainnya untuk mengembangkan unsur-unsur indikator pada variabel tawakal.

Adapun percaya diri, indikator yang diambil adalah dari para ilmuwan modern umum, baik Muslim maupun Barat. Masih banyak lagi teori-teori yang peneliti belum telaah untuk teori percaya diri, dan peneliti berharap, akan ada peneliti selanjutnya yang menambah akan referensi dari Barat maupun Islam.

d. Metode penelitian

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan metode kualitatif atau menggabungkan antara kualitatif dan kuantitatif, dengan analisis jalur dan risrel. Dengan demikian hasil penelitian akan dapat mengungkapkan informasi serta hasil yang lebih luas dan *complecated* mengenai masalah tawakal, percaya diri maupun etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Terjemahan

Abdullah, M.U. 2005. *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa dan Tawakal*.
(Jakarta: Zikrul Hakim)

Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta)

Agustian, A. Ginanjar. 2007. *Rahasia Sukses membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. (Jakarta: Arga)

Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)

Asy'arie, Musa. 1997. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*.
(Yogyakarta: Lesfi)

Asifudin, A.J. 2004. *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: UMS)

Ali, Yunasril. 1999. *Pilar-pilar Tasawuf*. (Jakarta: Kalam Mulia)

Abdullah, Taufik, dkk. 1982. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*.
(Jakarta: LP3ES)

Angelis, Barbara de. 1995. *Confidence Finding It and Living It*. (California: Hay House)

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*.
(Jakarta: Rineka Cipta)

Bahtiar, Effendi. 2001. *Masyarakat Agama dan Pluralisme Keagamaan, Perbincangan Mengenai Islam, Masyarakat Madani dan Etos Kewirausahaan*. (Yogyakarta: Galang Press)

Basri, M. M. 2008. *Indahnya Tawakal*. (Surakarta: Indiva Pustaka)

Buchori. M. 1994. *Penelitian Pendidikan Dan Pendidikan Islam di Indonesia*.
(Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press)

Bandura, A & Locke, E.A. 2003. *Negative self-efficacy and good effect revisited*.
Journal of applied psychology

Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. (New York: Prentice Hall)

Bandura, A. 1986. *Social Foundation of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. (New York: Prentice Hall)

- Bellah, Robert. 1970. *Islamic Tradition And Te Problem Of Modernization*. (New York: arper and Row)
- Baltus, Rita. K. 1983. *Personal Psychology And Work*. (New York: McGraw Hill Book Company)
- Bertens, K. 1999. *Sejarah Filsafat Yunani*. (Yogyakarta: Kanisius)
- Crain, William. 2007. *Teori Perkembangan Konsep dan Aplikasi (terjemahan)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Chaplin, J.P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi, Alih bahasa oleh Kartini Kartono*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Daudy, Ahmad. 1998. *Kuliah Ilmu Tasawuf*. (Jakarta: Bulan Bintang)
- Dadang, Hawari. 2005. *Dimensi Religi Dalam Praktek Psikiatri dan Psikologi*. (Jakarta: Balai Penerbit FKUI)
- Dinsi, Valentino & Abe, Doddy. 2008. *8 Rahasia Meraih Kebahagiaan Dunia dan Akhirat*. (Jakarta: LET'S GO Indonesia)
- Ensiklopedi Islam*. 1994. (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve)
- E. Koeswara. 1989. *Motivasi Teori dan Penelitiannya*. (Bandung: Angkasa)
- Fauzi, Ahmad. 2004. *Psikologi Umum*. (Bandung: Pustaka Setia)
- Ghazali-al, Muhammad. 2007. *Jaddid Hayatak, diterjemahkan oleh: Husein Al-Haddad*. (Bogor: Panta Rei)
- Ghazali-al, A. H. *Ihya Ulumuddin*. (Maktabah Syamilah)
- Guire, Meredith. Mc.1981. *Religion: The Social Context*. (California: Wadworth, Inc)
- Hafiduddin, Didin & Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Hafiduddin, Didin. 2003. *Islam Aplikatif*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Hariwijaya, M. 2008. *Teknik Menulis Skripsi & Tesis*. (Yogyakarta: Hanggar Kreator)
- Hawwa, Said. 2005. *Tazkiyatun nafsi intisari Ihya' (terjemahan)*. (Jakarta: Pena Pundi Aksara)
- Holt, Thomas Ford. 1974. *Dictionary Of Modern Sociology*. (New Jersey: Little field, Adam)

- Hankin, Sheenah. 2005. *Strategi Untuk Meningkatkan Rasa Percaya Diri*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Husodo, MW. 1995. *Pedoman Untuk Mengetahui Istilah Psikologi, Handbook of Psychology Term, karya Philip L. Harriman*. (Jakarta: Restu Agung)
- Jalaluddin. 2000. *Psikologi Agama*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Jauziyah-al, Ibnu Qayyim. 2000. *Al-Fawaid, Menuju Pribadi Takwa*. (Jakarta: Pustaka Kautsar)
- Kasry, M. Bhakty. 2006. *Memadukan Bisnis dan Dakwah*. (Jakarta: Cennin Publishing)
- Kindi-al, A. Sumanto. 1996. *Bekerja Sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan dan Keterbelakangan Umat*. (Solo: Aneka)
- Kumar, Ranjit. 1999. *Research Methodology, A Step By Step Guide For Beginners*. (New Delhi: SAGE Publication)
- Lubis, S. H. 2008. *Total Motivation*. (Yogyakarta: PRO-YOU)
- Luth, Thohir. 2001. *Antara Perut & Etos Kerja, Dalam Perspektif Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Math-al, M. Faiz. 1991. *1100 Hadits Terpilih*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Mujib, Abdul. 2007. *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Mubarak, Achmad. 2003. *Sunnatullah Dalam Jiwa Manusia, Sebuah Pendekatan Psikologi Islami*. (Jakarta: IIT)
- Majid, Nurcholis. 1992. *Islam Doktrin dan Peradaban*. (Jakarta: Paramadina)
- Majid, Nurcholis. 1999. *Nilai & Makna Kerja Dalam Islam*. Ed. Firdaus Effendi. (Jakarta: Nuansa Madani)
- Majid, Nurcholis. 1995. *Islam Agama Kemanusiaan*. (Jakarta: Paramadina)
- Myrdal, Gunmar. 1968. *Asian Drama An Inquiry Into The Poverty of Nations*. (New York: Twentieth Century Fund, Inc.)
- Munawar, Budhy. R. 2006. *Ensiklopedi Nurcholis Madjid, Pemikiran Islam di Kanvas Peradaban*. (Jakarta: Mizan)
- Munadi, Imam. 2007. *Super Muslim*. (Bandung: MMU)
- Najati, M. Utsman. 2005. *Ilmu Jiwa Dalam Alquran*. (Jakarta: Pustaka Azzam)

- Naisaburi-al, Qusyairi-al & Hawazin Abdul Qasim. 1998. *Risalah Qusyairiyah, Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*. (Jakarta: Pustaka Amani)
- Pervin, L.A. & Cervone Daniel. 2005. *Personality Theory And Research*. (USA: John Wiley & sons)
- Pratisto, Arif. 2005. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. (Jakarta: Alex Media Komputindo)
- Price, Eugene. 2007. *Aku Pasti Bisa Mengisi Gelas Kosong*. (Yogyakarta: Klein Press)
- Purwanto, Yadi. 2007. *Etika Profesi, Psikologi Profetik Perspektif Islam*. (Bandung:Refika Aditama)
- Qardhawi-al, Yusuf. 1996. *Tawakal, penerjemah: Kathur Suhardi*. (Jakarta: Pustaka Kautsar)
- Rakmat, Jalaluddin. 2007. *Psikologi Agama*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada)
- Rahardjo, M. Dawam. 1999. *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*. (Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat)
- Siagian, Sondang. P. 1995. *Motivasi*. (Jakarta:Rineka Cipta)
- Syamsuddin. *Tafsir Qurthubi*. (Maktabah Syamilah)
- Soejatmoko. 1985. *Iman, Amal dan Pembangunan dalam seri prisma, agama dan tantangan zaman*. (Jakarta: LP3ES)
- Syalabiey, Rauf. 1978. *Al'amal Al-Iqtishady Min Wijhati nazar Al-Islam*. (Kairo: Darul I'tisham)
- Shimada, Akiko. 1997. *Nihonjin No Shokugyo Rinri (Etika Orang Jepang)*. (Tokyo: Yuuhaikaku)
- Sunarto, Kamanto. 2000. *Pengantar Sosiologi*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI)
- Sugiono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: AIFABETA)
- Sinamo, Jansen. 2002. *Ethos 21, Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*. (Jakarta: Institut Darma Mahardika)
- Shobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. (Bandung: Pustaka Setia)
- Sutarno. 2006. *Cermin dan Citra Diri*. (Jakarta: Jala Permata)
- Sholeh, Abdul Halim. 2008. *The Power Of Tawakal*. (Solo: Tiga Serangkai)

- Soeprapto. 1995. *Disiplin Nasional dan Etos Kerja Di Indonesia*. (Jakarta: Citraluhur Tatamandiri)
- Thabary-al, Abu Ja'far. 2000. *Jami'ul Bayan fi Ta'wilil Quran*. (Maktabah Syamilah)
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: Dana bakti Primayasa)
- , 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Utsaimin, Ibnu & Albani-al. 2006. *125 Petikan Syarah Riyadhus Shalihin, penerjemah: Ahmad Fadhil*. (Jakarta: Sahara Intisains)
- Vroom, R. 1964. *Work and Motivation*. (New York: John Wiley and Sons)
- Websters. 1986. *Third New International Dictionary Of English Language*. (New York: Meriam Websters,s Inc)
- Ya'qub, Hamzah. 2001. *Etos Kerja Islami Petunjuk pekerjaan*. (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya)
- Maktabah Syamilah

Terbitan yang tidak dipublikasikan:

- Amin, Muhammad. 2006. *Islam Dan Etos Kerja*
- Duriani, B. 1991. *Studi Korelasi antara Persepsi Diri Terhadap Penampilan Fisik dan Prestasi Belajar Dengan Rasa Percaya Diri Pada Remaja Wanita Kelas III di SMA IPIEMS Surabaya*
- Hamid, Abu. 1994. *Etos Kerja dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*
- Mucharam, M. Firza. 2006. *Hubungan Tawakal Dan Perilaku Asertif Dengan Kecemasan Pada Pecandu Narkoba Dalam Proses Pemulihan*
- Mirtaatmaja. 2001. *Pengaruh Etos Kerja Dan Ketrampilan Kerja Pegawai Terhadap Penyelenggaraan Fungsi-fungsi Pemerintahan*
- Mokodompit, E. Agussalim. 1990. *Etos Kerja dan Profesionalisme Pembangunan Desa Di Indonesia Bagian Timur*
- Narulita, Sari. 2005. *Hubungan antara Pemaknaan shalat, budaya organisasi dan etos kerja*
- Nurhasanah, Ai. 2003. *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Efektivitas Kerja Guru*
- Nurhana, dkk. 1991. *Etos Kerja Dalam Ungkapan Tradisional Proyek IDKD Sulawesi Utara*
- Nurlela, Lela. 2001. *Sumber-sumber Stress Pada Dewasa Muda Yang Akan Menikah*
- Rosari, D.R. 2007. *Rancangan Program Pelatihan Teknik Meningkatkan Rasa Percaya Diri Terhadap Narapidana Menjelang bebas di LP terbuka*
- Sarajar, dkk. 1996. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat di Daerah Sulawesi Utara*
- Sudomo. 1991. *Etos dan Etika Kerja Kunci Sukses Meningkatkan Kualitas Manusia Indonesia*
- Tanaja, Musa. 1994. *Pengaruh Program Pelatihan Hubungan Antar Manusia, Kepercayaan Diri, Pemantauan Diri Terhadap Pengembangan ketrampilan Hubungan Antar Manusia*
- Yusri, A.M. 2008. *Hubungan antara religiusitas, motivasi kerja dan etos kerja*

Lampiran 1

Skala Pengukuran tawakal

Baca dan Pahami Pernyataan-pernyataan di bawah ini, kemudian pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda!

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya pasrahkan apapun keputusan akhir, setelah berusaha semaksimal mungkin				
2	Saya bersikap tenang ketika diumumkan dari perusahaan akan ada perampangan pegawai				
3	Saya percaya kepada paranormal yang mengatakan bahwa sebentar lagi akan naik jabatan				
4	Bagaimanapun kondisi saya saat ini, merupakan pemberian Tuhan yang harus diterima				
5	Saya bersikap biasa saja, ketika dipindahkan ke bagian yang bukan kesenanganku				
6	Saya tidak puas dengan keadaan yang diberikan Tuhan saat ini				
7	Saya bersyukur kepada Tuhan, karena termasuk orang yang selamat dari musibah kebakaran di perusahaan				
8	Walau dalam keadaan sulit dan tertekan, saya yakin akan pertolongan Tuhan				
9	Saya yakin bahwa nasib merupakan ketentuan pribadi bukan ketetapan Tuhan				

10	Apabila memulai suatu pekerjaan, maka sebelumnya berserah diri kepada Tuhan				
11	Seberapapun usaha saya untuk memperoleh rizki, besaran yang saya dapatkan telah ditetapkan oleh Tuhan				
12	Saya sudah mulai ragu akan petunjuk dari Tuhan mengenai kondisi saya saat ini				
13	Saya yakin bahwa dalam setiap usaha yang dilakukan, ada peran Tuhan di dalamnya				
14	Saya akan berlapang dada, siapapun yang akan menjadi Presiden RI ke-7, walaupun saya menjagokan salah satu dari yang tiga calon				
15	Saya kecewa dengan kegagalan tender yang saya kerjakan				
16	Saya yakin bahwa Tuhan akan selalu memberikan petunjuk menuju perubahan				
17	Ketika seseorang menolong saudaranya seiman, maka tatkala dia dalam keadaan sulit, akan ditolong Allah				
18	Tanpa perlindungan Tuhan, saya yakin akan tetap selamat dari tenggelamnya kapal yang saya tumpangi, karena saya bisa berenang				
19	Tanpa peran Tuhan, maka segala usaha saya akan terasa berat				
20	Tanpa susah payah, saya pernah memperoleh rizki dari Tuhan				
21	Ketika terjadi permasalahan yang sangat rumit dalam hidup, maka kepada Tuhanlah semua persoalan itu saya kembalikan				
22	Saya merasa sendirian, ketika dalam keadaan tertekan				

23	Ekonomi keluarga saya masih di bawah standar, walaupun saya sudah berusaha dan berdoa				
24	Saya yakin bahwa keberhasilan yang didapat sekarang, karena usaha yang keras, tanpa campur tangan Tuhan				
25	Karena istiqamah dalam berdoa, saya lulus kenaikan jabatan				



Skala Pengukuran Percaya Diri

Baca dan Pahami Pernyataan-pernyataan di bawah ini, kemudian pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda!

SS =Sangat Setuju

S = Setuju

TS =Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dapat mengerjakan tugas baru dari pimpinan tepat pada waktunya				
2	Saya berharap mendapatkan hasil yang baik dalam ujian kenaikan pangkat				
3	Di dalam menghadapi segala cobaan, saya berpositif- <i>thinking</i>				
4	Saya merasa tugas yang diberikan pimpinan tidak akan selesai sampai waktu yang ditentukan				
5	Saya akan berusaha sekuat tenaga dengan meminjam waktu tidur malam untuk mendapatkan hasil yang memuaskan				
6	Saya tidak akan berhenti sampai jenjang S1, untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
7	Saya akan mendisiplinkan diri untuk mendapatkan point positif dari atasan				
8	Saya merasa cukup memiliki kedudukan seperti sekarang ini				
9	Rapat yang saya pimpin berhasil, walaupun pimpinan tidak ada di tempat				
10	Tugas yang diberikan pimpinan, saya kerjakan sendiri walaupun itu merupakan tugas tim				
11	Ketika ada guncangan dalam hidup, saya dapat mengatasi permasalahan sendiri				

12	Saya mengajak teman, ketika saya pergi ke suatu tempat				
13	Saya akan mempraktekkan teori marketing yang saya dapat dari internet				
14	Saya akan mencoba tugas baru yang diembankan				
15	Saya akan menghadapi permasalahan hidup yang rumit ini sampai titik darah penghabisan				
16	Apabila terjadi guncangan-guncangan hidup, saya akan berputus asa				
17	Ketika ada permasalahan yang bukan kewenangan saya, maka saya tidak mengambil keputusan secara sepihak				
18	Saya akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan peta rencana yang dibuat dan keahlian yang dimiliki				
19	Saya akan memakai pakaian yang rapi, ketika diundang oleh Komisaris perusahaan				
20	Saya merasa benar dengan kegiatan yang dilakukan sehari-hari				
21	Saya berada di rangkaian belakang, karena saya belum pernah mengenal daerah yang akan dituju				
22	Bila saya sering sakit, kemungkinan besar cita-cita saya akan terhambat				
23	Saya akan bertanya kepada teman, bila mengerjakan sesuatu yang bukan keahlian saya				
24	Sepertinya saya tidak akan memiliki kehidupan yang baik, karena pendidikan yang rendah				
25	Saya mencoba mengambil jurusan yang sebelumnya tidak saya alami di kuliah S1				

Skala Pengukuran Etos Kerja Islam

Baca dan Pahami Pernyataan-pernyataan di bawah ini, kemudian pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda!

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas dengan sepenuh hati, apapun yang diberikan oleh pimpinan				
2	Hidup ini akan sia-sia, bila tidak mengerahkan seluruh kemampuan				
3	Saya akan melanjutkan sekolah sampai jenjang Doktoral setelah menyelesaikan Magister				
4	Saya bekerja asal saja, ketika pimpinan tidak berada di tempat				
5	Orang tua saya termasuk konglomerat yang sangat berhasil, untuk itu semua fasilitas hidup saya dapatkan tanpa susah payah				
6	Saya merasa cukup pendidikan S1 adalah jenjang pendidikan terakhir				
7	Ketika saya menolong teman, saya tidak mengharapkan imbalan apapun kecuali untuk menyenangkan hati				
8	Tidak ada seorang pun yang dapat menghalangi langkah-langkah saya dalam berusaha/bekerja				
9	Saya akan melanjutkan perjuangan orang tua dalam membesarkan perusahaan yang telah dibina sejak tahun 1973				

10	Ketika berada di bangku SD, saya mendapatkan hadiah uang karena lulus puasa Ramadan				
11	Meski tanpa kerja keras, saya bisa berhasil dalam hidup				
12	Keberhasilan yang saya raih karena faktor keberuntungan				
13	Saya akan terima dengan lapang dada, apapun keputusan yang terjadi dalam roda kehidupan ini				
14	Saya tidak akan berhenti menyelesaikan tugas dari dosen, sebelum tugas selesai				
15	Kemampuan yang saya miliki akan mengantarkan kepada kesuksesan yang diidamkan				
16	Saya akan senang dan bangga, kalau berinfak di Majelis Taklim disebutkan namanya				
17	Saya memanfaatkan posisi strategis teman dalam mencapai tujuan				
18	Agar sukses dalam bekerja, saya melakukan segala cara, meski melanggar norma dan etika				
19	Saya akan senang dipuji, ketika mengerjakan perbuatan yang mendatangkan manfaat kepada orang banyak				
20	Saya akan bersikap santai, apapun pekerjaan yang dilakukan di tempat bekerja				
21	Saya merasa cukup sebagai <i>office boy</i> di perusahaan ini, karena pendidikan yang hanya tamat SMP				
22	Walaupun saya masih pegawai rendah, namun untuk menuju ke jabatan selanjutnya, saya akan bekerja sebaiknya untuk perusahaan ini dan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi				
23	Saya tetap dapat bekerja, walaupun banyak gangguan				

24	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, saya berusaha untuk mencari rida-Nya				
25	Saya akan memulyakan dan berbakti kepada orang tua, karena merekalah yang menjadikanku sebagai seorang yang bermanfaat bagi masyarakat				



Lampiran 2

A. Uji Reliabilitas Dan Validitas

1. Variabel Etos Kerja

Correlations

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ET.I01	63.1667	70.567	.978	.947
ET.I02	63.5000	76.300	.477	.953
ET.I03	63.8333	70.167	.724	.951
ET.I04	63.6667	74.267	.477	.954
ET.I05	64.1667	70.567	.978	.947
ET.I06	64.1667	70.567	.978	.947
ET.I08	64.0000	73.600	.677	.951
ET.I10	64.8333	76.967	.382	.954
ET.I12	63.6667	72.267	.670	.951
ET.I13	63.5000	71.500	.613	.953
ET.I14	63.5000	77.100	.363	.954
ET.I15	63.5000	77.100	.363	.954
ET.I16	63.8333	75.767	.553	.953
ET.I17	63.8333	70.167	.724	.951
ET.I18	62.8333	75.767	.553	.953

ET.I19	63.8333	75.767	.553	.953
ET.I20	63.3333	73.467	.693	.951
ET.I21	63.1667	70.567	.978	.947
ET.I22	63.3333	73.467	.693	.951
ET.I23	63.8333	64.567	.907	.949
ET.I24	63.3333	73.467	.693	.951
ET.I25	63.1667	70.567	.978	.947

Correlations

		Kelompok	ValidEtos
Kelompok	Pearson Correlation	1	.982(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	6	6
ValidEtos	Pearson Correlation	.982(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	6	6

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

2. Variabel Percaya Diri

Correlations

		Kelompok
PD01	Pearson Correlation	.447
	Sig. (2-tailed)	.374
	N	6
PD02	Pearson Correlation	.218
	Sig. (2-tailed)	.678
	N	6
PD03	Pearson Correlation	.(a)
	Sig. (2-tailed)	.
	N	6
PD04	Pearson Correlation	.728
	Sig. (2-tailed)	.101
	N	6
PD05	Pearson Correlation	.447
	Sig. (2-tailed)	.374

	N	6
PD06	Pearson Correlation	.781
	Sig. (2-tailed)	.067
	N	6
PD07	Pearson Correlation	.218
	Sig. (2-tailed)	.678
	N	6
PD08	Pearson Correlation	.302
	Sig. (2-tailed)	.561
	N	6
PD09	Pearson Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000
	N	6
PD10	Pearson Correlation	.870(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	6
PD11	Pearson Correlation	.522
	Sig. (2-tailed)	.288
	N	6
PD12	Pearson Correlation	.894(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	6
PD13	Pearson Correlation	.243
	Sig. (2-tailed)	.643
	N	6
PD14	Pearson Correlation	.132
	Sig. (2-tailed)	.802
	N	6
PD15	Pearson Correlation	.577
	Sig. (2-tailed)	.230
	N	6
PD16	Pearson Correlation	.(a)
	Sig. (2-tailed)	.
	N	6
PD17	Pearson Correlation	.469
	Sig. (2-tailed)	.349
	N	6
PD18	Pearson Correlation	.557
	Sig. (2-tailed)	.251
	N	6
PD19	Pearson Correlation	.447

	Sig. (2-tailed)	.374
	N	6
PD20	Pearson Correlation	-.156
	Sig. (2-tailed)	.768
	N	6
PD21	Pearson Correlation	.447
	Sig. (2-tailed)	.374
	N	6
PD22	Pearson Correlation	.469
	Sig. (2-tailed)	.349
	N	6
PD23	Pearson Correlation	.557
	Sig. (2-tailed)	.261
	N	6
PD24	Pearson Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000
	N	6
PD25	Pearson Correlation	-.557
	Sig. (2-tailed)	.251
	N	6

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	11

Correlations

		Kelompok	ValidPD
Kelompok	Pearson Correlation	1	.763
	Sig. (2-tailed)		.078
	N	6	6
ValidPD	Pearson Correlation	.763	1
	Sig. (2-tailed)	.078	
	N	6	6

3. Variabel Tawakal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TW02	2.3333	.51640	6
TW04	3.1667	.75277	6
TW05	2.5000	.54772	6
TW06	2.8333	.40825	6
TW07	3.0000	.00000	6
TW08	3.1667	.40825	6
TW09	2.5000	1.04881	6
TW12	3.0000	.00000	6
TW13	3.3333	.51640	6
TW14	3.1667	.40825	6
TW15	2.5000	.54772	6
TW16	3.1667	.40825	6
TW17	3.5000	.54772	6
TW19	3.3333	.51640	6
TW20	2.6667	.81650	6
TW21	3.0000	.00000	6
TW22	2.8333	.40825	6
TW23	2.3333	.51640	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TW02	50.0000	30.800	.628	.895
TW04	49.1667	28.567	.688	.893
TW05	49.8333	28.567	.991	.883
TW06	49.5000	32.300	.474	.899
TW07	49.3333	34.667	.000	.905
TW08	49.1667	32.567	.415	.900
TW09	49.8333	24.567	.866	.888
TW12	49.3333	34.667	.000	.905
TW13	49.0000	34.400	.000	.912
TW14	49.1667	32.567	.415	.900
TW15	49.8333	28.567	.991	.883
TW16	49.1667	32.567	.415	.900
TW17	48.8333	28.567	.991	.883
TW19	49.0000	30.800	.628	.895
TW20	49.6667	27.067	.816	.887
TW21	49.3333	34.667	.000	.905
TW22	49.5000	33.100	.298	.903
TW23	50.0000	30.800	.628	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.3333	34.667	5.88784	18

Correlations

		ValidTawakal	Kelompok
ValidTawakal	Pearson Correlation	1	.992(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	6	6
Kelompok	Pearson Correlation	.992(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	6	6

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

Lampiran 3

B. Analisis Regresi Linier Ganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ET	60,9800	5,57226	100
PD	42,4900	4,61113	100
tawakal	42,5500	3,83860	100

Correlations

		ET	PD	tawakal
Pearson Correlation	ET	1,000	,185	,462
	PD	,185	1,000	,194
	tawakal	,462	,194	1,000
Sig. (1-tailed)	ET		,033	,000
	PD	,033		,027
	tawakal	,000	,027	
N	ET	100	100	100
	PD	100	100	100
	tawakal	100	100	100

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	tawakal, PD(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ET

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,472(a)	,223	,207	4,96141	,223

a Predictors: (Constant), tawakal, PD