

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fakta yang lazim didapati dalam kehidupan duniawi adalah bahwa masalah pemenuhan kebutuhan material sering menjadi faktor yang dominan dalam kehidupan manusia, bahkan kadang-kadang menempati prioritas utama dalam kehidupan manusia.¹ Salah satu cara yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja, bekerja membuat manusia bisamendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan material yang diinginkannya.

Bekerja merupakan suatu kebutuhan bagi manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan pekerja berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.² Agama Islam adalah agama kerja. Demikian penegasan Ahmad Mundzir dalam makalahnya *Spiritualitas dan etos kerja Islam*. Menurutnya, umat Islam tidak boleh menjadi beban orang lain. Islam mengajarkan bahwa beriman saja tidak cukup, tetapi harus dibarengi dengan amal shaleh atau kerja yang baik. Tujuan bekerja yang baik ialah demi kepentingan diri sendiri, keluarga, masyarakat, negara maupun untuk kepentingan lingkungan alamnya.³ Pada

¹ Nur Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam," *Al-Mawarid*, 2004, 142.

² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 12.

³ Jansen H. Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global* (Jakarta: Institut Dharma Mahardhika, 2002), 67.

dasarnya bekerja adalah hakikat kehidupan manusia. Selama manusia hidup, dia harus bekerja.⁴ Islam sebagai Agama dan Ideologi memang mendorong umatnya untuk bekerja keras, dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah : 105:

عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ

Artinya : “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”.

Ada berbagai macam bidang dalam pekerjaan salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil yang menjadi bagian dalam Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁵ Menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, berarti menjadi pegawai bawahan pemerintah, yang mana mengerjakan tugas-tugas administrasi pemerintahan untuk menjalankan fungsi dari lembaga-lembaga milik pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan

⁴ Anoraga, *Psikologi Kerja*, 12.

⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Undang-undang Kepegawaian (Jakarta: Dharma Bhakti, 2017) , 2.

atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁶

Pegawai Negeri Sipil di Indonesia memiliki kinerja yang dinilai buruk dalam pandangan masyarakat, dilansir dalam sebuah artikel yang ditulis oleh Anjah Lelono Broto, bahwa Pegawai Negeri Sipil selama ini divonis sebagai organ birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien. Citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. Pelayanan yang mestinya menjadi fokus utama Pegawai Negeri Sipil dalam fungsi abadinya sebagai pembantu masyarakat, nyaris tak pernah bisa memberikan kepuasan.⁷ Hal ini membuktikan bahwa etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia masih rendah.

Hal ini berbanding terbalik dengan keuntungan yang di dapat ketika menjadi Pegawai Negeri Sipil, dari segi pendapatan atau gaji Pegawai Negeri Sipil, gaji Pegawai Negeri Sipil mengalami kenaikan sebesar 6 persen di tahun 2015, dimana gaji terendah Pegawai Negeri Sipil adalah Rp 1.488.500/bulan. Gaji pokok tersebut untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan I a dengan masa kerja 0 tahun. Sementara gaji pokok tertinggi Pegawai Negeri Sipil adalah Rp 5.620.300/bulan untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan IV e

⁶ Indonesia, 4.

⁷Anjah Lelono Broto, "Rendahnya Etos Kerja PNS," diakses 26 April 2018, <https://gagasanhukum.wordpress.com>.

dengan masa kerja 32 tahun.⁸ Disamping itu juga Pegawai Negeri Sipil mendapatkan berbagai tunjangan yang mampu mempermudah kehidupannya.

Dengan kondisi demikian seharusnya Pegawai Negeri Sipil bisa meningkatkan kemampuan bekerjanya, meningkatkan profesionalitas, semangat, dan produktif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik pada umumnya memiliki sikap mental dalam bekerja yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti disiplin, semangat, profesionalitas, kerja keras, ketekunan, tanggung jawab, rasional dan jujur untuk tercapainya visi dan misi tempat dia bekerja.⁹

Melihat dari masalah yang terjadi pada diri Pegawai Negeri Sipil terkait dalam perilaku kerjanya mengindikasikan kurangnya makna hidup dari Pegawai Negeri Sipil tersebut. Menurut Frankl pekerjaan apapun bisa membuat seseorang menemukan makna hidupnya akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah terletak pada bagaimana ia menjalankan pekerjaannya tersebut.¹⁰ Pekerjaan yang dijalankan dengan baik dan penuh penghayatan akan berpotensi untuk memiliki kebermaknaan hidup yang baik.

Menurut Frankl yang dikutip oleh Bastaman, mereka yang menghayati hidupnya bermakna menunjukkan corak kehidupan yang penuh gairah dan optimisme dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Memiliki tujuan hidup yang jelas baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan

⁸ Wageindicator Foundation, "Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tahun 2015-2017," diakses 20 Januari 2018, <http://gajimu.com>.

⁹ Friska Amelia, "Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau" (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, 2012), 3.

¹⁰ E. Koeswara, *Logoterapi: Psikologi Viktor Frankl* (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 62.

demikian kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan pun lebih terarah dan lebih mereka sadari.¹¹

Selanjutnya, Frankl kembali berpendapat bahwa kebermaknaan hidup dapat dicapai dengan mengamalkan nilai kreatif, nilai penghayatan dan nilai sikap.¹² Berfokus pada nilai kreatif (*creative value*). Menurut Bastaman melalui bekerja seseorang itu dapat menemukan arti hidup dan menghayati kehidupan secara bermakna. Sebenarnya kegiatan-kegiatan bekerja tidak dengan sendirinya memberikan makna bagi orang yang melakukannya, karena sebenarnya bekerja hanya memberikan kesempatan untuk mendapatkan makna. Makna dari kegiatan bekerja lebih terletak pada sikap, cara dan hasil kerjanya yakni kecintaan dan dedikasi terhadap pekerjaan serta kesungguhan dalam mengerjakannya.¹³

Penelitian Lucia mengenai kebermaknaan hidup pada dewasa madya yang bekerja juga memuat bahwa mayoritas dewasa madya yang bekerja memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang tinggi. Dalam penelitian itu yang menjadi subyeknya adalah pegawai swasta, pegawai BUMN, dan Pegawai Negeri Sipil. Dari 50 subyek yang diteliti sebanyak 37 orang (74%) memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang tinggi. dan 13 orang (26%) lainnya memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang sedang. Tidak ada subyek yang memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang rendah. Hasil analisis tambahan

¹¹ Hana Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam Menuju Psikologi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 196.

¹² Sumanto, "Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup," *Jurnal Buletin Psikologi* 14, no. 1 (2006), 119.

¹³ Hana Djumhana Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 47.

memperlihatkan bahwa nilai sikap dan nilai kreatif paling mendominasi, diikuti oleh nilai eksperensial.¹⁴

Pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil tentunya juga dapat memberikan makna hidup karena menurut Frankl bukan jenis suatu pekerjaan yang dapat membuat seseorang menemukan makna melainkan bagaimana individu menjalankan pekerjaan tersebut.¹⁵ Maksudnya adalah segala bidang pekerjaan bisa menjadi cara bagi seseorang untuk menemukan makna hidupnya tergantung dari cara orang itu menjalankan pekerjaannya. Dari segi sektor aktivitasnya, Pegawai Negeri Sipil memiliki wilayah yang sangat luas meliputi, Bidang Pendidikan, Agama, Ekonomi, Kesehatan, Hukum, Pertanian, Perkebunan, Perikanan, Kehutanan, dan Sosial.¹⁶ Salahsatu kementerian yang memiliki banyak Pegawai Negeri Sipil yang bertugas diseluruh wilayah Indonesia adalah Kementerian Agama.

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kementerian Agama adalah Kementerian Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.¹⁷

¹⁴ Lucia Gita Gracia, "Tingkat Kebermaknaan Hidup Pada Dewasa Madya Yang Bekerja" (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2007), 55.

¹⁵ Koeswara, *Logoterapi: Psikologi Viktor Frankl*, 63.

¹⁶ Wikipedia, "Pegawai Negeri," diakses 20 Januari 2018, <https://id.wikipedia.org>.

¹⁷ Biro Humas Data Dan Informasi Kementerian Agama, "Sekilas Tentang Kementerian Agama," Sekilas Tentang Kementerian Agama, diakses 20 Januari 2019, <https://kemenag.go.id>.

Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang beralamat di Jalan Sekumpul No.72-73 Kelurahan Jawa, Martapura. berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002 pasal 81 mempunyai kedudukan sebagai instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.¹⁸ Kementerian ini memiliki 81 orang karyawan di dalamnya. Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah “terwujudnya Masyarakat Kabupaten Banjar yang Taat Beragama, Maju, Sejahtera dan Cerdas serta Saling Menghormati Antara Sesama Pemeluk Agama dalam Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa dan Bernegara dalam Wadah NKRI”.Sedangkan Misi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah “meningkatkan kualitas kehidupan beragama, meningkatkan kerukunan umat beragama, meningkatkan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, meningkatkan akualitas penyelenggaraan haji, menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa”.¹⁹

Agar tercapainya visi dan misi tersebut maka setiap Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar harus memiliki etos kerja yang baik. Pegawai melaksanakan setiap pekerjaan harus memiliki sikap profesional, sistematis, kontinyuitas, dedikasi, kerja keras, kejujuran dalam bekerja, serta menjadikan aktifitas bekerja sebagai motif ibadah di dalamnya. Sebagaimana yang tercantum dalam logo Kementerian Agama yaitu “Ikhlas

¹⁸ Kementerian Agama Kab. Banjar, *Rencana Strategik RENSTRA Tahun 2015-2019* (Martapura: Kementerian Agama Kab. Banjar, 2015), 16.

¹⁹ Kementerian Agama Kab. Banjar, 11.

Beramal” yang bermakna bahwa Karyawan Kementerian Agama dalam mengabdikan kepada masyarakat dan Negara berlandaskan niat beribadah dengan tulus dan ikhlas.²⁰

Semua sikap bekerja yang ada di atas menunjukkan ciri dari Pegawai Negeri Sipil yang memaknai kehidupannya dalam bekerja dengan baik. Dengan memiliki kebermaknaan hidup yang baik terhadap pekerjaannya maka juga dapat mempengaruhi etos kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Salah satu pribadi yang memiliki etos kerja adalah cara dia untuk mengisi kehidupannya lebih bermakna. Dia mampu memberikan gambaran atau visi yang jelas dan utuh yang memberikan arah dalam cara manusia berhubungan dengan dirinya sendiri, orang lain dan alam sekitarnya atas dasar rasa cinta. Memberi makna hidup adalah proses pembentukan kualitas hidup, sedangkan tujuan hidup merupakan arah, rujukan, dasar pijakan dan sekaligus hasil yang ingin dicapai.²¹ Dengan begitu, Pegawai Negeri Sipil dapat memaknai hidup melalui etos kerja yang dimilikinya.

Kemudian yang menjadi permasalahan yang ingin peneliti ungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil itu dilihat dari etos kerja yang dimilikinya. Apakah dengan memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang tinggi akan mempengaruhi etos

²⁰ Informasi Kementerian Agama, “Sekilas Tentang Kementerian Agama.”

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 188-189.

kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut akan tinggi. Ataukah tidak berpengaruh sama sekali.

Selain itu juga dalam pemilihan tempat penelitian ini, peneliti memilih Kementerian Agama Kabupaten Banjar, karena Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki Pegawai Negeri Sipil yang mencukupi untuk dijadikan sampel dalam penelitian, kemudian juga keinginan ini timbul dari pengalaman peneliti sebelumnya saat peneliti magang di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, ketika peneliti disana, peneliti melihat bahwa cara bekerja karyawan dalam menyelesaikan tugas adalah dengan melimpahkan beberapa tugas yang dimiliki kepada karyawan yang dianggap ahli dalam menyelesaikan tugas dengan cepat, dan sistem kerja yang peneliti rasakan disana tergolong santai. Ini terjadi di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, namun bagaimana dengan Kementerian Agama Kabupaten Banjar, bagaimana tingkat kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil disana, dan dengan mengetahui tingkat kebermaknaan hidup mereka, bagaimana pengaruhnya terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil disana.

Dari latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik dengan variabel-variabel di atas untuk mengangkat variabel-variabel tersebut menjadi sebuah penelitian untuk memenuhi tugas skripsi. Peneliti tertarik untuk mengangkat masalah dengan judul yaitu, **“Pengaruh Kebermaknaan Hidup Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Banjar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kebermaknaan hidup pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar ?
2. Bagaimana tingkat etos kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar ?
3. Bagaimana Pengaruh Makna Hidup Terhadap Etos Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dikemukakan peneliti terhadap penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat etos kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Banjar
2. Mengetahui tingkat kebermaknaan hidup pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Banjar
3. Mengetahui pengaruh kebermaknaan hidup terhadap kebermaknaan hidup etos kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Banjar

D. Signifikansi Penelitian

Dalam Penelitian ini selain hendak mencapai tujuan yang diharapkan, peneliti juga mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis dari penelitian ini.

adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara teoritis kepada peneliti maupun kepada calon peneliti lain tentang seberapa besar pengaruh dari makna hidup terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Banjar.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi atau rujukan kepada peneliti lain mengenai etos kerja dan kebermaknaan hidup.

2. Manfaat Praktis

- a. Kelembagaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pengaruh dari kebermaknaan hidup terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Untuk dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang terkait seperti Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam wilayah kementerian Agama dalam perbaikan kelembagaan dalam hal peningkatan etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan pengertian pokok variabel yang dikaitkan dengan langkah-langkah operasional seperti instrumen atau metode

yang digunakan untuk memperoleh data.²² Maka definisi operasional dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kebermaknaan Hidup

Kebermaknaan hidup adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*The Purpose of Life*).²³

Dalam penelitian ini Kebermaknaan hidup yang dimaksud adalah Sejauh mana Pegawai Negeri Sipil memahami tujuan hidupnya sebagai Pegawai Negeri Sipil, seberapa tinggi Pegawai Negeri Sipil tersebut menjadikan hidupnya bermakna atau berarti, berdasarkan dari perwujudan nilai-nilai kreatif, nilai penghayatan dan nilai sikap. Tingkat kebermaknaan hidup dapat diukur dengan menggunakan Skala kebermaknaan hidup, berdasarkan sumber kebermaknaan hidup yang dikemukakan oleh Viktor Frankl.

Viktor Frankl mengemukakan bahwa dalam hidup ini terdapat tiga bidang kegiatan yang secara potensial mengandung nilai-nilai yang memungkinkan seseorang menemukan makna hidup di dalamnya apabila nilai-nilai tersebut diterapkan dan dipenuhi antara lain: ²⁴

- a. Nilai Kreatif
- b. Nilai Penghayatan

²² Sugeng D. Triswanto, *Trik Menulis Skripsi & Menghadapi Presentasi Bebas Stres* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010), 79.

²³ Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*, 45 .

²⁴Bastaman, 47.

c. Nilai Sikap

2. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.²⁵

Etos kerja yang dimaksud adalah sikap atau pandangan yang dimiliki dan dipahami orang-orang yang bekerja dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan setiap aktivitas kerjanya, apakah di dalam bekerjanya itu memiliki rasa menghayati atau memiliki gairah dalam bekerja, memiliki segala sikap dan perilaku yang positif dalam segala aktivitas kerjanya. Sejauh mana tingkat etos kerja Pegawai Negeri Sipil menurut aspek-aspek etos kerja yang dikemukakan Sinamo.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah doktrin tenaga kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Sinamo mengemukakan ada delapan aspek etos kerja profesional antara lain²⁶:

- a. Kerja adalah Rahmat
- b. Kerja adalah Amanah
- c. Kerja adalah Panggilan
- d. Kerja adalah Aktualisasi

²⁵ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

²⁶ Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 70.

- e. Kerja adalah Ibadah
- f. Kerja adalah Seni
- g. Kerja adalah Kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

Dalam penelitian ini, peneliti memilih dimensi kebermaknaan hidup menurut Viktor Frankl yang meliputi Nilai kreatif, Nilai Penghayatan, dan Nilai Sikap.²⁷ Kemudian untuk dimensi etos kerja menurut Sinamo yang meliputi delapan aspek etos kerja profesional antara lain, Kerja adalah Rahmat Kerja adalah Amanah, Kerja adalah Panggilan, Kerja adalah Aktualisasi, Kerja adalah Ibadah, Kerja adalah Seni, Kerja adalah Kehormatan, dan Kerja adalah pelayanan.²⁸

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Annisa Usholeha, mengenai Hubungan Antara Makna Hidup Dan Motivasi Kerja Pada Pada Dewasa Madya Yang Berstatus Sebagai Guru SMP Di Kecamatan Bengkalis. Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2010. Dalam penelitian ini membahas tentang makna hidup dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. Dengan kata lain, tinggi rendahnya makna hidup yang dimiliki oleh guru-guru SMP di Kecamatan Bengkalis yang berusia

²⁷ Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*, 47.

²⁸ Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 70.

pada rentang usia dewasa madya akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

2. Penelitian oleh Lucia Gita Gracia, mengenai “Tingkat Kebermaknaan Hidup Pada Dewasa Madya yang Bekerja”. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2007, Dalam Penelitian ini membahas tentang kebermaknaan hidup pada dewasa madya yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas kaum dewasa madya yang bekerja memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang tinggi. Hasil analisis tambahan memperlihatkan bahwa nilai sikap dan nilai kreatif paling mendominasi, diikuti oleh nilai eksperensial.
3. Penelitian oleh Taufiq Dermawan, mengenai “Hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang”. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang . Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai PDAM Kabupaten Malang memiliki konflik kerja yang sedang. Hal ini pada kondisi yang ada di lapangan adanya komunikasi atau interaksi sosial yang baik di dalam perusahaan dan dalam pribadi masing-masing pegawai, sehingga terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pegawai di dalam perusahaan tersebut. Sebagian besar pegawai PDAM Kabupaten Malang memiliki etos kerja tinggi. Hal ini mengindikasikan di lapangan menunjukkan adanya penilaian positif terhadap hasil kerja sehingga terciptalah etos kerja yang tinggi. Hasil analisa yang menggunakan *product moment* diketahui bahwa ada sebesar -0.339 hubungan negatif

antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Malang, akan tetapi hubungan antara konflik kerja dan etos kerja tidak signifikan.

4. Penelitian oleh Friska Amelia, mengenai “Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau”. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih di katagorikan Cukup Baik. Hal ini perlu di tingkatkan agar pegawai Dinas Pendidikan memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang abdi Negara yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang baik, dengan memiliki etos kerja yang baik maka pegawai mampu melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat dan tertib administrasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang paling dominan adalah Pembinaan sebanyak 25%, Motivasi sebanyak 18,75%., Peraturan Organisasi sebanyak 18,75%, Pengaruh Sesama Rekan Kerja sebanyak 15,625%, Penilaian Prestasi sebanyak 12,5% dan Pengawasan sebanyak 12,5%. Ini dikarenakan Faktor Pembinaan sangat diperlu dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai-pegawai yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian untuk membentuk etos kerja yang baik dikalangan instansi tersebut.

Berdasarkan dari penelitian diatas, penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti belum ada yang serupa, sehingga diharapkan penelitian ini nantinya dapat menambah sumber keilmuan khususnya dalam keilmuan Psikologi Islam.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang hanya bersifat sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul.²⁹

Hipotesis Pada Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_k)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebermaknaan hidup terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

2. Hipotesis Nol (H₀)

Tidak ada pengaruh signifikan antara kebermaknaan hidup terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

H. Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini maka, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

1. Bab pertama berisi tentang pendahuluan, peneliti memaparkan dari latar belakang masalah mengangkat judul pengaruh etos kerja terhadap

²⁹ Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian Psikologi*, II (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 61.

kebermaknaan hidup pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan dengan mengemukakan beberapa alasan untuk penelitian terkait tema. Setelah itu dipertegas dengan rumusan masalah yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh etos kerja dan seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar, manfaat penelitian terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

2. Bab kedua berisi tentang yaitu landasan teori yang akan menjelaskan terkait masing-masing variabel penelitian. seperti pengertian etos kerja dan pengertian kebermaknaan hidup.
3. Bab Ketiga yaitu penjabaran metode penelitian yang berisi jenis penelitian yang dilakukan, lokasi, subjek, dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan data dan analisis data.
4. Bab Keempat berisi tentang laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan yang terkait masalah dalam penelitian ini.
5. Bab Kelima yaitu bab terakhir dalam penelitian ini. Berisikan kesimpulan dan saran bagi penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah diuraikan.