

BAB IV

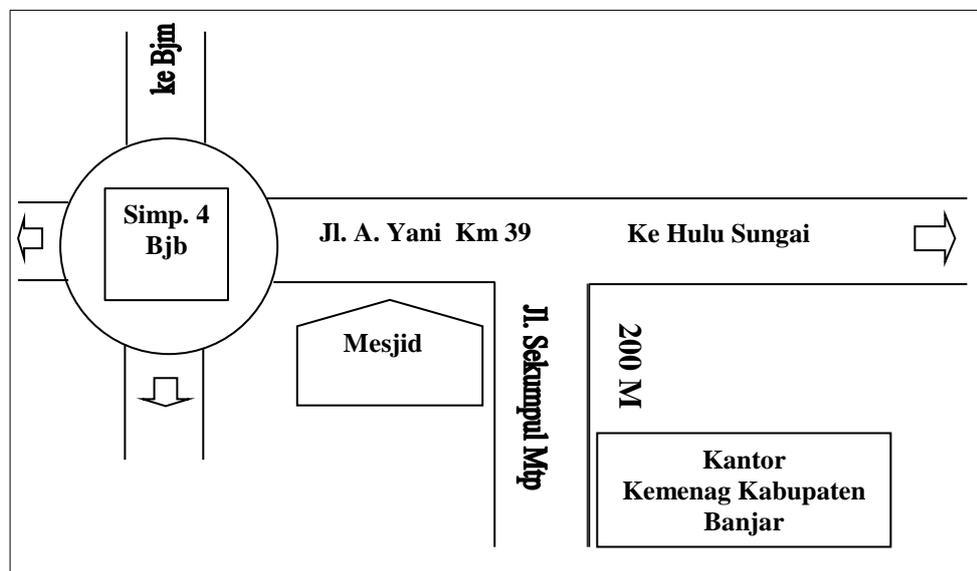
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kementerian Agama Kabupaten Banjar

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan fungsi pemerintahan dalam pembimbingan dan pengelolaan fungsi administratif dari kegiatan keagamaan di Indonesia.¹

Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang beralamat di Jalan Sekumpul No.72-73 Kelurahan Jawa, Martapura. Untuk lebih mendapatkan kejelasan peneliti sudah membuat denah lokasi Kementerian Agama Kabupaten Banjar seperti pada gambar 4.1 di bawah ini.



Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002 pasal 81 bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar

¹ Biro Humas Data Dan Informasi Kementerian Agama, "Sekilas Tentang Kementerian Agama," Sekilas Tentang Kementerian Agama, diakses 20 Januari 2019, <https://kemenag.go.id>.

mempunyai kedudukan sebagai instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Kantor Kementerian Agama mempunyai tugas pokok berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002 pasal 82, yaitu melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Banjar berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.² Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki visi dan misi diantaranya sebagai berikut:

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Banjar yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan, Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

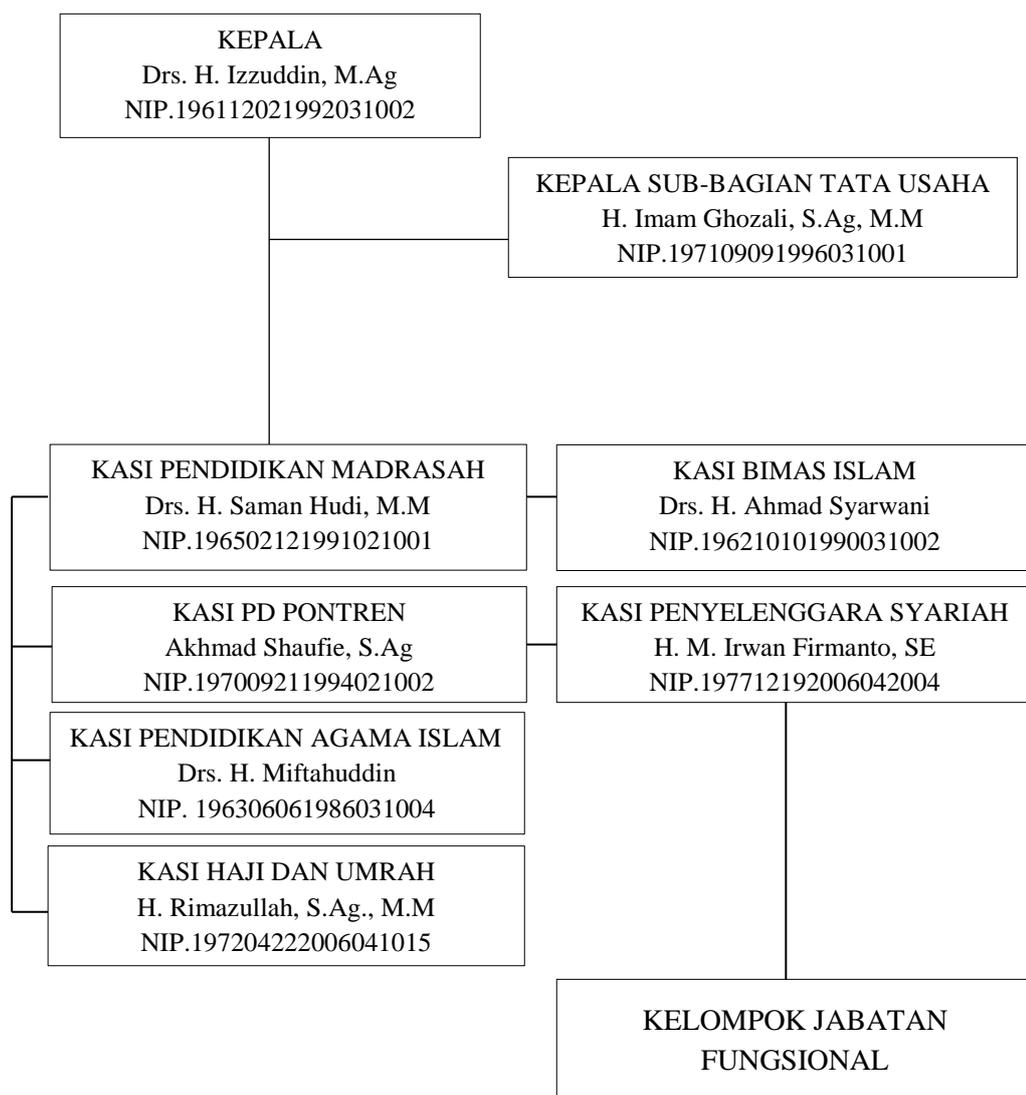
b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama;
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama;
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas;
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas dan pengelolaan potensi ekonomi keagamaan;

² Kementerian Agama Kab. Banjar, *Rencana Strategik RENSTRA Tahun 2015-2019* (Martapura: Kementerian Agama Kab. Banjar, 2015).16

- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel;
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan;
- 7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya

2. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Banjar



Kementerian ini memiliki 81 orang pegawai di dalamnya seperti pada tabel 4.2 dibawah ini.

TABEL 4.2: FORMASI PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR

No.	Jabatan Struktural	Jumlah Pegawai
1.	Eselon III a	1 orang
2.	Eselon IV a	6 orang
3.	Eselon IV b	1 orang
Sub Jumlah		8
No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai
1.	Pengawas Agama Islam Madya	15 orang
2.	Pengawas Agama Islam Muda	2 orang
3.	Penyuluh Agama Pelaksana Lanjutan	13 orang
4.	Penyuluh Agama Penyelia	5 orang
5.	Pranata Humas	2 orang
6.	Fungsional Umum	38 orang
Sub Jumlah		73 orang
Jumlah Pegawai		81 orang

B. Penyajian dan Analisis Data

1. Responden Penelitian

Dalam rangka memperoleh gambaran secara umum tentang jumlah responden yang dapat diambil dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3: TABEL RESPONDEN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIAMBIL UNTUK DITELITI

No.	Seksi-seksi	Jumlah Pegawai Negeri Sipil dalam Formasi Jabatan Struktural	Jumlah Responden Pegawai Negeri Sipil yang Diambil	Persentase
1.	Setjen/ Tata Usaha	18	13	39,39%
2.	Bimas Islam	5	5	15,15%
3.	Penyelenggara Syariah	2	2	6,06%
4.	Pendidikan Madrasah	5	4	12,1%
5.	Pendidikan Agama Islam	5	3	9,09%
6.	Pendidikan Pondok Pesantren	4	3	9,09%
7.	Haji dan Umrah	5	3	9,09%
Jumlah		44	33	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah Responden Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 100% yang terbagi menjadi 7 seksi yang ada di dalamnya. Untuk Setjen, dari 18 orang peneliti mengambil 13 orang untuk diteliti dengan persentase sebesar 39,39%. Bimas Islam dari 5 orang

peneliti mengambil 5 orang untuk diteliti dengan persentase 15,15%. Penyelenggara Syariah dari 2 orang peneliti mengambil 2 orang untuk diteliti persentase 6,06%, pendidikan madrasah dari 5 orang peneliti mengambil 4 orang untuk diteliti dengan persentase 12,1%, Pendidikan Agama Islam dari 5 orang peneliti mengambil 3 orang untuk diteliti dengan persentase 9,09%, pendidikan pondok pesantren dari 4 orang peneliti mengambil 3 orang untuk diteliti dengan persentase 9,09%, dan untuk haji umrah dari 5 orang peneliti mengambil 3 orang untuk diteliti dengan persentase 9,09%.

2. Uji Asumsi

Analisis data ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, dan uji linearitas. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi tersebut. Uji asumsi dan analisis akan menggunakan *SPSS Statistic 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak.³ Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu kebermaknaan hidup dengan etos kerja dengan menggunakan teknik *Shapiro-Wilk*

³ Andi, *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS* (Yogyakarta: Wahana Komputer, 2017). 12

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.⁴ Hasil uji normalitas melalui *SPSS Statistic 21.0 for Windows* menunjukkan bahwa signifikansi variabel kebermaknaan hidup bernilai 0.085 sedangkan variabel etos kerja bernilai 0,062 dengan standarisasi normalitas jika signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

TABEL 4.4: UJI NORMALITAS (*SHAPIRO-WILK*)

VARIABEL		<i>Tests of Normality</i>					
		<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
		<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Total	Kebermaknaan Hidup	0,131	33	0,160	0,943	33	0,085
	Etos Kerja	0,132	33	0,156	0,939	33	0,062

a. Lilliefors Significance Correction

Jadi, hasil uji normalitas menghasilkan signifikansi variabel kebermaknaan hidup 0,085 dengan standarisasi normalitas jika signifikansi lebih dari 0,05 ($0,085 > 0,05$), sedangkan signifikansi variabel etos kerja 0,062 dengan standarisasi normalitas jika signifikansi lebih dari 0,05 ($0,062 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

⁴ Andi., 12

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat tinggi rendahnya tingkat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dari sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel-variabel tersebut.⁵

Kaidah yang digunakan dalam penentuan sebaran linear atau tidaknya adalah jika (nilai sig<0,05) maka sebarannya adalah linear, namun jika (nilai sig>0,05) maka sebarannya tidak linear.⁶ Hasil uji linearitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

TABEL 4.5: HASIL UJI LINEARITAS REGRESI (ANOVA)

ANOVA Table

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>(Combined)</i>	12168.492	22	553.113	9.870	0.000
Etos Kerja * Kebermaknaan Hidup	<i>Betwee n Groups from Linearity</i>	10540.514	1	10540.51	188.08	0.000
	<i>Deviation</i>	1627.979	21	77.523	1.383	0.305
	<i>Within Groups</i>	560.417	10	56.042		
	<i>Total</i>	12728.909	32			

Dari hasil uji linearitas pada distribusi skala kebermaknaan hidup terhadap etos kerja diperoleh sig = 0,000 (0,000<0,05). Hasil tersebut

⁵ Mikha Agus Widiyanto, *Statiska Terapan* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013). 211-212.

⁶ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: Buku Seru, 2010).73.

menunjukkan bahwa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah linear.

3. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah *statistic descriptive*. *Statistic descriptive* adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kategori intensitas kedua variabel menggunakan rumus sebagai berikut:⁷

Tinggi : $X > (\text{Mean} + \text{ISD})$

Sedang : $(\text{Mean} - \text{ISD}) < X \leq \text{Mean} + \text{ISD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Sedangkan rumus mean adalah:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah Responden

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2014).
147.

Adapun deskripsi hasil penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

TABEL 4.6: ANALISIS DATA DESKRIPTIF

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Etos Kerja	33	158	236	195.18	19.944
Kebermaknaan Hidup	33	155	248	204.55	20.906
<i>Valid N (listwise)</i>	33				

a. Analisis Data Kebermaknaan Hidup

Berdasarkan nilai dari mean pada skala kebermaknaan hidup adalah 204.55 dan standar deviasi adalah 20.906, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi, sedang maupun rendah dengan menggunakan pengkategorian intensitas variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

TABEL 4.7 : ANALISIS DATA KEBERMAKNAAN HIDUP

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tinggi	6	18,2	18,2	18,2
Sedang	25	75,8	75,8	93,9
Rendah	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tingkat kebermaknaan hidup dengan intensitas tinggi sebesar 18,2%, intensitas sedang sebesar 75,8%, dan intensitas rendah sebesar 6,1%.

b. Analisis Data Etos Kerja

Berdasarkan nilai dari mean pada skala etos kerja adalah 195.18 dan standar deviasi adalah 19.944, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi, sedang maupun rendah dengan menggunakan pengkategorian intensitas variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

TABEL 4.8: ANALISIS DATA ETOS KERJA

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tinggi	6	18,2	18,2	18,2
Sedang	25	75,8	75,8	93,9
Rendah	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tingkat etos kerja dengan intensitas tinggi sebesar 18,2%, intensitas sedang sebesar 75,8%, dan intensitas rendah sebesar 6,1%.

c. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Besarnya pengaruh variabel bebas (kebermaknaan hidup) terhadap variabel terikat (etos kerja) dalam penelitian ini diukur dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.⁸

⁸ Konsultan Statistik, "Koefisien Determinasi pada Regresi Linier," diakses 17 Oktober 2018, <http://www.konsultanstatistik.com>.

Sedangkan koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan liner antar variabel. Besarnya pengaruh kebermaknaan hidup terhadap etos kerja dan kuatnya hubungan antara variabel kebermaknaan hidup dan etos kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

TABEL 4.9: TABEL *MODEL SUMMARY*

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,910 ^a	0,828	0,823	8,402

a. *Predictors: (Constant), KEBERMAKNAAN HIDUP*

b. *Dependent Variable: ETOS KERJA*

Penjelasan dari tabel *Model Summary* diatas adalah nilai *R square* 0,828 dari tabel diatas menunjukkan bahwa 82,8% dari varians etos kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel kebermaknaan hidup. Sedangkan 17,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Sedangkan kuatnya hubungan antara variabel kebermaknaan hidup dengan etos kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *R* pada tabel di atas. Nilai *R* didefinisikan sebagai nilai koefisien korelasi. Dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi adalah 0,910, yang berarti hubungan antara variabel kebermaknaan hidup dengan etos kerja tergolong sangat kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10, mengenai interpretasi koefisien korelasi.

TABEL 4.10: PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ⁹

d. Uji Hipotesis

Hasil uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya, yaitu menguji hipotesis yang diajukan menggunakan teknik analisis Regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*, maka didapatkan.

TABEL 4.11: HASIL ANALISA Uji REGRESI LINIER SEDERHANA

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i> Beta	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error			
	<i>(Constant)</i>	17,611	14,605		1,206
Kebermaknaan Hidup	0,868	0,071	0,910	12,219	0,000

a. *Dependent Variable: Etos Kerja*

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kebermaknaan hidup terhadap etos kerja. Berikut merupakan analogi penilaian hipotesis:.

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. 184

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.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier dengan melihat nilai signifikansi (*Sig.*) hasil *output SPSS* adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi (*Sig.*) < 0,05 maka H_k diterima (ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y)
- b) Jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05 maka H_k ditolak (tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y)¹⁰

Keputusannya adalah pada tabel 4.11 diatas nilai signifikansi variabel kebermaknaan hidup $0,000 < 0,05$ sehingga H_k diterima yang berarti **variabel kebermaknaan hidup secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja**. Dengan demikian maka Hipotesis kerja (H_k) dapat diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

¹⁰ Sahid Raharjo, "Panduan Lengkap Analisis Linier Sederhana dengan SPSS," diakses 22 Oktober 2018, www.spssindonesia.com.

kebermaknaan hidup terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

C. Pembahasan

Dari penelitian yang sudah dilakukan dengan menggunakan skala kebermaknaan hidup dan skala etos kerja maka dapat diberikan pembahasan berikut ini.

1. Tingkat Kebermaknaan Hidup

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 21,0 for window*, pada skala kebermaknaan hidup diperoleh kategori kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil dengan kebermaknaan hidup yang tinggi sebesar 18,2%, yang dalam hal ini berjumlah 6 orang. Kebermaknaan hidup yang sedang sebesar 75,8% yang dalam hal ini berjumlah 25 orang, dan kebermaknaan hidup yang rendah sebesar 6,1% yang dalam hal ini berjumlah 2 orang. Dengan melihat hasil data tersebut, kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Banjar lebih dominan pada kategori sedang.

Aspek-aspek yang menyebabkan mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang tinggi dan sedang dapat dilihat dari sumber-sumber kebermaknaan hidup berdasarkan teori kebermaknaan hidup Viktor Frankl yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu, nilai kreatif,

nilai penghayatan, dan nilai sikap. Adapun pembahasannya akan diuraikan sebagai berikut.

Kebermaknaan hidup menurut Viktor Frankl yang dikutip oleh Sumanto adalah proses penemuan esensi hidup yang sangat berarti bagi manusia secara personal. Menurut teorinya kebermaknaan tidak diciptakan tetapi ditemukan di luar individu. Pencarian kebermaknaan hidup yang unik merupakan motif yang melekat pada diri tiap manusia.¹¹ Oleh karena itu kebermaknaan hidup juga dimiliki orang-orang yang bekerja, termasuk Pegawai Negeri Sipil.

Secara khusus Frankl memberi perhatian pada kebermaknaan hidup terhadap orang-orang yang bekerja. Menurutnya, bukan jenis suatu pekerjaan yang dapat membuat seseorang menemukan makna melainkan bagaimana individu menjalankan pekerjaan tersebut. Maksudnya adalah segala bidang pekerjaan bisa menjadi cara bagi seseorang untuk menemukan makna hidupnya tergantung dari cara orang itu menjalankan pekerjaannya.¹²

Menjalankan pekerjaan secara maksimal dan melibatkan pribadi pada pekerjaan merupakan salah satu sumber kebermaknaan hidup. Mengenai sumber-sumber kebermaknaan hidup, Viktor Frankl memberikan tiga aspek sumber-sumber kebermaknaan hidup, yaitu diantaranya adalah *creative value* (nilai kreatif), *experiential value* (nilai penghayatan), dan *attitudinal value* (nilai sikap).

¹¹ Sumanto, "Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup," *Jurnal Buletin Psikologi* 14, no. 1 (2006). 119

¹² E Koeswara, *Logoterapi: Psikologi Viktor Frankl* (Yogyakarta: Kanisius, 1992). 63

Nilai kreatif adalah melakukan aktifitas seperti bekerja dan berkarya serta melaksanakan tugas dengan keterlibatan diri dan tanggung jawab penuh pada pekerjaan. Sebenarnya pekerjaan hanyalah merupakan sarana yang dapat memberikan kesempatan untuk menemukan dan mengembangkan makna hidup. Nilai kreatif dimaksudkan untuk individu agar lebih menekuni pekerjaan yang dihadapi dengan penuh kesadaran dan kesungguhan diharapkan dapat memberikan arti pada individu yang menjalankannya. Dalam hal ini makna hidup akan dirasakan dalam proses mengerjakan pekerjaan yang disenangi. Intinya nilai kreatif adalah memberikan kebajikan dan kemanfaatan pada kehidupan serta membantu untuk lebih menekuni pekerjaan yang dihadapi.¹³

Dari wawancara studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada IG salahsatu Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar peneliti menemukan bahwa menurut penuturan IG kinerja PEGAWAI NEGERI SIPIL Kementerian Agama Kab. Banjar tergolong bagus, baik secara kelompok maupun secara pribadi masing-masing pegawai, pelayanan yang diberikan pada masyarakat juga tergolong baik dan jarang mengalami penundaan, mengindikasikan Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya.¹⁴

Selanjutnya, skala kebermaknaan hidup yang menggunakan aspek sumber-sumber makna hidup oleh Viktor Frankl, melalui aspek nilai

¹³ Hana Djumhana Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007). 167-169

¹⁴ IG, Kepala Subbagian Tata Usaha, Wawancara Pribadi, 7 Maret 2018.

kreatif ditemukan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar dengan jabatan karyawan bekerja dengan penuh ketulusan dan niat untuk ibadah kepada Allah. Hal ini dibuktikan lewat pernyataan dalam skala yaitu “Saya bekerja dengan niat yang tulus untuk beribadah kepada Allah”. Pernyataan ini memiliki persentase sebesar 93%.

Frankl berpendapat sebagaimana yang dikutip oleh Sumanto bahwa manusia secara hakiki mampu menemukan kebermaknaan hidup melalui transendensi diri. Pendapat tersebut sejalan dengan Paloutzian yang mengemukakan bahwa perasaan keagamaan yang matang akan membantu individu memuaskan “keinginan akan makna” dengan mengambil ajaran agama yang diterapkan dalam seluruh aspek kehidupannya.¹⁵

Dari segi keislaman, salah satu makna hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah. Di dalam al-Qur’an, Allah berfirman bahwa tidaklah Dia ciptakan Jin dan Manusia kecuali hanya untuk beribadah kepada-Nya (Surat.51: 56). Sayyid Quthub berpendapat sebagaimana yang dikutip oleh Quraish Shihab bahwa manusia tidak akan berhasil dalam kehidupannya tanpa menyadari maknanya dan meyakinkannya, baik kehidupan pribadi maupun kolektif.¹⁶

Dari sisi pertama bahwa pada hakikatnya ada tujuan tertentu dari wujud manusia dan jin, ia merupakan satu tugas. Tugas tersebut adalah

¹⁵ Sumanto, “Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup.”, 121

¹⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*, vol. 9 (Tangerang: Lentera Hati, 2009). ,111

ibadah kepada Allah, yakni penghambaan diri kepadanya. Sayyid Quthub kemudian menjelaskan bahwa dari pengertian di atas menonjol sisi yang lain dari hakikat yang besar dan agung itu, yakni bahwa pengertian ibadah bukan hanya terbatas pada pelaksanaan tuntunan ritual saja. Namun juga menyangkut berbagai aktivitas lain karena manusia juga diciptakan sebagai khalifah di muka bumi. Ini menuntut aneka ragam aktivitas penting guna memakmurkan bumi, mengenal potensinya, perbendaharaan yang terpendam di dalamnya, sambil mewujudkan apa yang dikehendaki Allah dalam penggunaan, pengembangan dan peningkatannya.¹⁷ Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan niat untuk ibadah kepada Allah, dalam hal ini menyadari bahwa baginya bekerja itu merupakan sebuah perintah yang harus dijalankan dengan benar dan dilakukan dengan penuh keseriusan serta dengan tanggung jawab penuh pada pekerjaan selayaknya sedang beribadah kepada Allah SWT.

Faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup menurut Riyan Sunandar yaitu pekerjaan dan ibadah. Menurutnya, makna dari kegiatan bekerja lebih terletak pada sikap dan cara kerja dan hasilnya, dalam arti dedikasi dan cinta pada pekerjaan serta kesungguhan dalam mengerjakan akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas terbaik sekaligus memberikan makna. Bekerja dengan penuh dedikasi untuk ibadah akan membuat menimbulkan perasaan tenteram, mantap dan tabah, serta tidak jarang juga menimbulkan perasaan mendapat bimbingan dalam melakukan

¹⁷ Shihab, 112.

tindakan-tindakan penting.¹⁸ Hal ini dibuktikan melalui nilai penghayatan dari Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Nilai penghayatan adalah meyakini dan menghayati kebenaran, kebajikan, keimanan, keadilan dan keagamaan serta nilai-nilai lain yang dianggap berharga.¹⁹ Dari segi nilai penghayatan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah penghayatan pada sisi keagamaan. Mayoritas dari mereka menilai bahwa kehidupan yang mereka jalani mempunyai tujuan untuk ibadah. Ini dibuktikan oleh pernyataan dalam skala kebermaknaan hidup dari aspek nilai penghayatan yaitu “Menurut saya tujuan hidup ini adalah untuk ibadah”. Pernyataan ini memiliki persentase tertinggi dalam nilai penghayatan yaitu 88,6%.

Menurut Bastaman, menjalani hidup sesuai dengan norma-norma agama memberikan corak bahagia dan bermakna bagi kehidupan seseorang.²⁰ Kemudian, Frankl meyakini bahwa individu bisa menemukan makna melalui kebenaran dengan melalui realisasi nilai-nilai yang berasal dari agama maupun yang berasal dari filsafat hidup yang sekuler.²¹

Dengan demikian, nilai penghayatan mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar menghayati ibadah

¹⁸ Riyan Sunandar, “Konsep Kebermaknaan Hidup (Meaning of Life) Pengamal Thoriqoh (Studi Kasus Pada Pengamal Thoriqoh di Pondok Pesantren Sabilurrosyad, Gasek, Karangbesuki, Sukun, Malang)” (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017). 36

¹⁹ Hana Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam Menuju Psikologi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011). 195

²⁰ Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*.178

²¹ Koeswara, *Logoterapi: Psikologi Viktor Frankl*. 64

sebagai makna atau tujuan dari hidupnya, sebagaimana yang juga di jelaskan oleh Paloutzian yang mengemukakan bahwa perasaan keagamaan yang matang akan membantu individu memuaskan “keinginan akan makna” dengan mengambil ajaran agama yang diterapkan dalam seluruh aspek kehidupannya.²² Hal ini berarti bahwa meyakini kebenaran terhadap agama dalam bentuk ibadah merupakan jalan untuk meraih makna bagi hidup manusia yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Dari segi keislaman, nilai penghayatan manusia yang memaknai hidupnya adalah untuk ibadah kepada Allah akan mengalami kejelasan mengenai dirinya dan tujuan hidupnya. Sayyid Quthub berpendapat sebagaimana yang dikutip oleh Quraish Shihab bahwa manusia tidak akan berhasil dalam kehidupannya tanpa menyadari maknanya dan meyakinkannya, baik kehidupan pribadi maupun kolektif. Manusia yang memaknai hidupnya sebagai ibadah, maka dalam kehidupan ini dia telah mewujudkan tujuan penciptaan dirinya, kemudian bagi yang mengabaikan tujuan hidupnya untuk ibadah, maka hidupnya akan mengalami kekosongan, tanpa tujuan dan mengalami kehampaan.²³

Selanjutnya ada nilai sikap, nilai sikap dalam kebermaknaan hidup adalah menerima dengan tabah dan mengambil sikap yang tepat terhadap penderitaan yang tak dapat dihindari lagi setelah berbagai upaya dilakukan secara optimal tetapi tidak berhasil mengatasinya. Mengingat peristiwa

²² Sumanto, “Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup.” 121

²³ Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*, 112.

tragis ini tak dapat dielakkan lagi, maka sikap menghadapinyalah yang perlu diubah.²⁴ Menurut Crumbaugh dan Maholick sebagaimana yang dikutip oleh Siska Marlina Lubis berpendapat bahwa makna hidup adalah kemampuan individu dalam menentukan pola tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang terintegrasi dalam hidup. Dengan kata lain kebermaknaan hidup seseorang berkaitan dengan ada tidaknya kemampuan individu menyesuaikan diri secara efisien terhadap berbagai masalah hidupnya.²⁵

Dari segi nilai sikap terhadap penderitaan yang dalam hal ini dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah sikap mereka dalam menerima takdir yang telah ditentukan Allah kepada mereka, hal ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala kebermaknaan hidup yaitu, “saya menerima takdir yang ditentukan Allah kepada saya”. Pernyataan ini memiliki persentase yang paling tinggi pada aspek nilai sikap yaitu sebesar 88%.

Menurut Frankl sikap menerima dengan penuh ikhlas terhadap penderitaan yang tidak mungkin dielakkan lagi yang dalam hal ini sudah menjadi takdirnya, dapat mengubah pandangan orang itu dari yang semula penuh derita menjadi pandangan yang mampu melihat makna dan hikmah dari penderitaan itu.²⁶ Ini berarti bahwa dalam keadaan yang menyakitkan bagaimanapun yang dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, mereka menyikapinya sebagai

²⁴ Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam Menuju Psikologi Islam*.196

²⁵ Siska Marlina Lubis dan Sri Maslihah, “Analisis Sumber-sumber Kebermaknaan Hidup Narapidana yang Menjalani Hukuman Seumur Hidup,” *Jurnal Undip* 11, no. 1 (2012).20

²⁶ Bastaman, *Logoterapi: Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna*, 49.

takdir yang sudah ditentukan Allah pada mereka. Dengan sikap tersebut mereka dapat menemukan makna hidup mereka sebagai hamba Allah yang sedang mendapat ujian.

Dari pandangan Islam, Islam memandang bahwa hidup ini adalah ujian, dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa Allah yang menjadikan mati dan hidup, sebagai ujian, siapa yang lebih baik amalnya, dan Allah Maha Perkasa Lagi Maha Pengampun (Surat. 67:2).

Menurut Sayyid Qutub yang dikutip oleh Quraish Shibab bahwa ayat ini bertujuan untuk membentuk hakikat tersebut dalam benak manusia dan mendorongnya agar selalu sadar akan tujuan dibalik penciptaan itu, yaitu bahwa kematian dan kehidupan bukanlah kebetulan dan tanpa pengaturan, tetapi ada tujuannya, yakni ujian untuk menampakkan apa yang tersembunyi dari ilmu Allah menyangkut tingkah laku manusia di bumi ini serta mereka wajar memperoleh balasan. Kemantapan hakikat ini dalam benak manusia akan menjadikannya selalu awas dan waspada memperhatikan dengan penuh kesadaran yang kecil dan yang besar, baik dalam niat yang terpendam dalam hati maupun dalam pengamalan yang tampak di alam nyata. Itu menjadikan manusia tidak lengah atau lalai dan tidak juga menjadikan ia merasa tenang sehingga tidak melakukan upaya dalam beramal saleh.²⁷

Kemudian faktor yang mempengaruhi nilai sikap Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama adalah dari corak penghayatan. Menurut

²⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*, vol. 14 (Tangerang: Lentera Hati, 2009). 197-198

Riyan Sunandar corak penghayatan adalah Bagaimana individu meyakini dan menghayati kebenaran, kebajikan, keindahan, keadilan, keimanan, keagamaan dan nilai-nilai lain yang dianggap berharga. Orang yang percaya Tuhan dan juga percaya kepada takdir akan meyakini bahwa setiap peristiwa atau kejadian ada hikmah ataupun tujuannya.²⁸

2. Tingkat Etos Kerja

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dipandang masih menunjukkan tingkat yang rendah sampai sekarang, sebuah menjelaskan bahwa 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. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia masih rendah.²⁹

Namun fakta itu tidak mencakup semua wilayah dan semua instansi di Indonesia, Ketika peneliti melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, untuk melihat

²⁸ Sunandar, "Konsep Kebermaknaan Hidup (Meaning of Life) Pengamal Thoriqoh (Studi Kasus Pada Pengamal Thoriqoh di Pondok Pesantren Sabilurrosyad, Gasek, Karangbesuki, Sukun, Malang).", 34

²⁹ Anjah Lelono Broto, "Rendahnya Etos Kerja PNS," diakses 26 April 2018, <https://gagasanhukum.wordpress.com>.

tingkat etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kab. Banjar dengan menggunakan skala etos kerja dan wawancara dengan salah satu pegawai disana. berikut adalah hasil penghitungan mengenai tingkat etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 21,0 for window*, diperoleh kategori etos kerja Pegawai Negeri Sipil dengan etos kerja yang tinggi sebesar 18,2% yakni berjumlah 6 orang, etos kerja yang sedang sebesar 75,8% yakni berjumlah 25 orang, dan etos kerja yang rendah sebesar 6,1% yakni berjumlah 2 orang. Dengan melihat hasil data tersebut, etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kab. Banjar lebih dominan pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama memiliki etos kerja yang baik.

Berdasarkan hasil tersebut, aspek-aspek yang menyebabkan mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dan sedang adalah dilihat dari aspek-aspek etos kerja berdasarkan teori etos kerja Jansen Sinamo yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu, kerja adalah rahmat (aku bekerja tulus penuh syukur), kerja adalah amanah (aku bekerja benar penuh tanggung jawab), kerja adalah panggilan (aku bekerja tuntas penuh integritas), kerja adalah aktualisasi (aku bekerja keras penuh semangat), kerja adalah ibadah (aku bekerja serius penuh kecintaan), kerja adalah seni

(aku bekerja cerdas penuh kreativitas), kerja adalah kehormatan (aku bekerja tekun penuh keunggulan), kerja adalah pelayanan (aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati). Adapun pembahasannya akan diuraikan sebagai berikut.

Menurut Panji Anoraga, etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya jika memandang kerja itu sebagai hal yang tidak ada artinya untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja maka etos kerjanya cenderung rendah. Oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.³⁰

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. 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.³¹

Oleh karena etos kerja terkait dengan doktrin tenaga kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang yang bekerja maka dalam hal ini pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama

³⁰ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014). 29

³¹ Jansen H. Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global* (Jakarta: Institut Dharma Mahardhika, 2002), 70.

Kabupaten Banjar juga memiliki etos kerja yang dipahami dan diyakini oleh setiap pegawainya.

Sinamo mengemukakan konsep mengenai etos kerja yang dia sebut sebagai Tri Dharma Mahardhika yang berisi delapan pasang perilaku kerja yang menjadi delapan etos kerja professional antara lain. Kerja adalah Rahmat (Aku bekerja tulus penuh syukur), Kerja adalah Amanah (Aku bekerja benar penuh tanggung jawab), Kerja adalah Panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas), Kerja adalah Aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat), Kerja adalah Ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan), Kerja adalah Seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas), Kerja adalah Kehormatan (Aku bekerja tekun penuh keunggulan), Kerja adalah pelayanan (Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).³²

Aspek pertama dalam etos kerja ini adalah kerja adalah rahmat. Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi sehingga bisa tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.³³

³² Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2011), 27.

³³ Anna Prabowati, "Membangun Sikap dan Etos Kerja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis STIE Rajawali Purworejo* 1, no. 1 (2006). 20

Dari pemahaman yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar bahwa kerja adalah rahmat, yaitu mereka mensyukuri pekerjaan mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala etos kerja yaitu, “Saya merasa bersyukur menjadi Pegawai Negeri Sipil”. Pernyataan ini memiliki persentase tertinggi daripada setiap butir-butir pernyataan yang lain yaitu 95%. Menurut Sinamo, orang yang memiliki pemahaman bahwa pekerjaan yang dimilikinya adalah merupakan rahmat, maka dalam bekerja dia akan senantiasa bersyukur, rasa syukur tersebut kemudian akan direfleksikannya menjadi bekerja dengan hati yang bersih dan penuh keikhlasan, bekerja dengan tidak bersungut-sungut, tidak bermalas-malasan, dan setengah hati, melainkan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan setiap tugas dalam pekerjaan.³⁴ Hal ini peneliti dapat melalui pengalaman yang peneliti rasakan sendiri, ketika peneliti sedang ingin mendaftar haji pada tahun 2015, peneliti mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat. Kemudian dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan saat wawancara pendahuluan kepada salahsatu Pegawai Negeri Sipil disana yang berinisial IG, dia menyatakan bahwa selama ini yang dia lihat pelayanan yang diberikan oleh pegawai disana tergolong baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Dari sisi keislaman Didi Sunardi berpendapat bahwa ajaran Islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rezeki untuk

³⁴ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, 66.

memenuhi kebutuhan hidup di dunia ini dengan tangan sendiri dalam upaya memenuhi kebutuhan jasmani manusia, dan tidak menjadi beban orang lain. Seorang muslim akan bekerja keras atau rajin, karena dalam keyakinannya bekerja bukan hanya mencari harta semata mata, tapi bekerja adalah perintah Allah yang harus ditunaikan dengan baik.³⁵ Hal ini merupakan rasa syukurnya pada rahmat yang diberikan Allah terhadap pekerjaan yang dimilikinya, yang dalam hal ini mayoritas Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memang menjalankan pekerjaannya secara tulus dan mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran dalam bekerja.

Kemudian etos kerja yang kedua yaitu kerja adalah amanah. Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.³⁶ Dari segi pemahaman bahwa kerja adalah amanah, Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar dikategorikan cukup baik karena memiliki keunggulan dan kekurangan, kekurangan mereka ada pada masalah absensi, pada bulan agustus tahun 2018, ada banyak Pegawai Negeri Sipil yang terlambat masuk kerja, ini dibuktikan

³⁵ Didi Sunardi, "Etos Kerja Islami," *Jurnal Integrasi Sistem Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta* 1, no. 1 (2014), 86-87.

³⁶ Prabowati, "Membangun Sikap dan Etos Kerja.", 20

melalui dokumentasi berupa absensi pada bulan agustus tahun 2018 yang berada di lampiran.

Selain memiliki kekurangan berupa masalah absensi, Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar juga memiliki kelebihan dari segi penyelesaian tugas, mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu adalah hal yang utama bagi mayoritas mereka. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan skala bahwa “saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu”. Pernyataan ini memiliki persentase jawaban tertinggi diantara pernyataan-pernyataan pada aspek etos kerja adalah amanah yaitu 90%.

Sinamo berpendapat bahwa orang yang memiliki etos kerja adalah amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab.³⁷ tanggung jawab disini adalah tanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, menggunakan fasilitas yang disediakan kantor dengan sebagaimana mestinya, dan bertanggung jawab terhadap waktu.

Dalam pandangan Islam, menurut Didi Sunardi amanah merupakan sesuatu yang amat penting dan harus dilakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab yakni suatu sikap yang ingin menunaikan segala aktivitasnya dengan sebaik baiknya, karena hasilnya harus dipertanggung jawabkan.³⁸

³⁷ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, 92.

³⁸ Sunardi, “Etos Kerja Islami.” 85

Kemudian dalam aspek etos kerja ketiga yaitu kerja adalah panggilan. Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, Pegawai Negeri Sipil, dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka perlu diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.³⁹

Sinamo menambahkan bahwa orang yang memiliki etos kerja yang memahami bahwa kerja adalah panggilan, dirinya memiliki integritas dalam bekerja. Menurut Yulikuspartono, seseorang yang memiliki integritas diri pasti akan menghargai pekerjaannya. Sehingga selama bekerja, dia akan bersungguh-sungguh dan mengerahkan seluruh potensi dirinya.⁴⁰ Kemudian mengenai pemahaman yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar mengenai etos kerja sebagai panggilan adalah mayoritas dari mereka bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala etos kerja pada aspek kerja sebagai panggilan yaitu, “Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakannya dengan sungguh-sungguh”. Pernyataan ini memiliki persentase jawaban sebesar 87%.

³⁹ Prabowati, “Membangun Sikap dan Etos Kerja.”,21

⁴⁰ Yulikuspartono, *Aku Bisa!* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010).27

Kemudian etos kerja yang selanjutnya yaitu kerja adalah aktualisasi. Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras, kerja keras merupakan modal untuk mengembangkan diri, dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.⁴¹

Lebih lanjut Sinamo menambahkan bahwa bekerja keras berfungsi sebagai cara mengaktualisasikan diri bagi orang yang bekerja. Artinya dengan kerja keras dia bisa mengubah potensi yang dimilikinya menjadi nyata.⁴² Seperti mewujudkan target-target yang diinginkan pada pekerjaannya. Dalam hal ini yang menjadi pemahaman Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar mengenai etos kerja adalah aktualisasi yaitu mereka selalu berusaha untuk mencapai target yang diinginkan oleh instansinya.

Ini dibuktikan dengan pernyataan dalam skala etos kerja yaitu “saya selalu berusaha untuk mencapai target yang diinginkan atasan pada jabatan saya”. Pernyataan ini memiliki persentase jawaban yang tertinggi dari semua aspek kerja adalah aktualisasi yaitu sebesar 87%.

⁴¹ Prabowati, “Membangun Sikap dan Etos Kerja.” 21

⁴² Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, 92.

Selanjutnya, mengenai etos kerja kelima yaitu kerja adalah ibadah, Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika semua didasari dengan cinta. Jadi bekerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.⁴³

Dari yang peneliti temukan mengenai pemahaman Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar tentang etos kerja adalah ibadah yaitu mayoritas dari mereka bekerja dengan penuh kesungguhan dan ikhlas untuk mendapatkan keridhaan Allah. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan dalam skala etos kerja yaitu saya bekerja dengan penuh kesungguhan dan ikhlas untuk mendapatkan ridha dari Allah, pernyataan ini memiliki persentase jawaban sebesar 92,4 %.

Semua agama mengajarkan agar manusia berbuat kebaikan sebesar-besarnya dan menjauhi kemungkaran sebisa-bisanya. Intinya, manusia harus turut berkarya membangun hal-hal yang baik, benar dan

⁴³ Prabowati, "Membangun Sikap dan Etos Kerja.", 21

adil. Kerja sebagai ibadah adalah sebuah tindakan menyerahkan atau memberikan (*the act of giving*) kepada Tuhan. Sikap pengabdian harus dilakukan dengan serius, yaitu sikap bersungguh-sungguh dalam bekerja.⁴⁴ Jadi pemahaman mengenai etos kerja adalah sebagai ibadah yang diyakini oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah kesungguhan serta keikhlasan mereka dalam bekerja semata-mata untuk keridhaan Allah lah yang mereka yakini sebagai prilaku kerjanya.

Hal ini memiliki kesamaan dari teori etos kerja islami. Menurut Didi Sunardi, ajaran islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia ini dengan tangan sendiri dalam upaya memenuhi kebutuhan jasmani manusia, dan tidak menjadi beban orang lain. Seorang muslim yang memiliki etos kerja islami, dia bekerja bukan karena ingin menumpuk kekayaan, tapi dia melakukannya semata mata karena Allah, dia bekerja karena ada keyakinan bekerja adalah kewajiban dari Allah yang wajib ditunaikan, dan meninggalkannya adalah berdosa. Karena yang menjadi orientasi pekerjaannya adalah Allah maka dia akan bekerja sebaik mungkin agar mendapat ridha dari Allah.⁴⁵

Kemudian mengenai etos kerja berikutnya yaitu kerja adalah seni. Kerja adalah seni yaitu bekerja dengan cerdas. Sinamo mengemukakan bahwa kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan strategi dan

⁴⁴ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*. 174

⁴⁵ Sunardi, "Etos Kerja Islami.", 86

taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.⁴⁶

Dari yang dipahami oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar bahwa kerja adalah seni merupakan kemampuan berkomunikasi agar bisa saling tolong-menolong terhadap tugas yang mereka kesulitan untuk mengerjakannya sehingga tujuan, visi dan misi instansi dapat terlaksana. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala etos kerja yaitu “Jika mendapatkan kesulitan saat menghadapi suatu tugas, saya akan meminta bantuan rekan kerja”. Persentase pernyataan ini adalah sebesar 84%.

Dalam sebuah jurnal yang ditulis oleh Rini Setyo Ningrum, menyatakan bahwa penggunaan komunikasi yang harmonis dibutuhkan agar lembaga dapat berjalan lancar dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, sehingga, dapat meningkatkan etos kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam lembaga. Etos kerja dalam lembaga dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi pada lembaga yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi efektif dapat mencapai saling pengertian antara pegawai dengan pimpinan ataupun antara pegawai

⁴⁶ Prabowati, “Membangun Sikap dan Etos Kerja.”, 21

dengan pegawai, sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.⁴⁷

Selanjutnya, mengenai etos kerja ketujuh yaitu kerja adalah kehormatan. Sinamo berpendapat bahwa kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangku suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun.⁴⁸

Hal ini sepertinya juga dipahami oleh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, bekerja adalah kehormatan bagi mereka, karena mereka akan sangat malu jika berbuat kesalahan yang membuat atasan mereka tidak senang. Jadi mereka dalam bekerja memiliki keinginan untuk lebih tekun dalam bekerja hal ini dibuktikan lewat dua pernyataan yaitu yang pertama adalah “saya merasa malu ketika saya melakukan kesalahan yang membuat atasan tidak senang”. Kemudian “saya memiliki keinginan untuk bekerja lebih tekun”. Dua pernyataan ini memiliki persentase jawaban yang sama yaitu 83 %.

Memiliki rasa hormat dalam bekerja akan menimbulkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih

⁴⁷ Rini Setyo Ningrum, “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah,” *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment* 1, no. 1 (2017), 66.

⁴⁸ Prabowati, “Membangun Sikap dan Etos Kerja.”, 21.

tekun.⁴⁹ Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki keinginan untuk bekerja lebih tekun adalah cara agar tidak mempermalukan dirinya pada instansi tempat mereka bekerja agar mereka dapat mengurangi hal-hal yang salah dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Islam memandang bahwa malu adalah satu kata yang mencakup perbuatan menjauhi segala apa yang dibenci. Dalam hal ini kesalahan yang dapat mempermalukan atasan dan instansi yang berusaha mereka jauhi dan hindari dengan keinginan mereka untuk bekerja lebih tekun.

Kemudian yang terakhir mengenai pemahaman dari etos kerja bahwa kerja adalah pelayanan. Melalui pekerjaannya manusia dapat memuliakan Tuhan, negara, bangsa, dan keluarganya. Berhadapan dengan kemuliaan sudah seharusnya kita bersikap rendah hati melayani dengan penuh rasa hormat. Bekerja dengan sebaik-baiknya dan segenap hati, dengan segenap pikiran, dan dengan segenap kekuatan, supaya dengan demikian dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, yang terpuji bahkan sempurna. Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.⁵⁰

⁴⁹ Prabowati., 21

⁵⁰ Prabowati., 22

Bagi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, mayoritas dari mereka menyadari bahwa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah seorang abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan kesadaran itu mereka merasa senang jika dapat melayani masyarakat. Hal ini dapat dibuktikan dari dua pernyataan dalam skala etos kerja dalam aspek kerja adalah pelayanan yaitu yang pertama. “Saya menyadari bahwa menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah seorang “Abdi Negara” yang memberikan pelayanan bagi masyarakat”. Pernyataan ini memiliki persentase jawaban sebesar 90%. Kemudian yang kedua yaitu. “Saya merasa senang dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat”. Persentase dalam pernyataan ini adalah 87%.

Dari Pandangan Islam, menurut Toto Tasmara melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa ia bahagia karena melayani. Melayani merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan.

Sebagai contoh hadis yang diriwayatkan Ibnu Asakir bahwa Ibnu Umar berkata, *“Apabila telah selesai shalat pagi hari (Shubuh) berjamaah, Rasulullah menghadapkan wajahnya kepada jamaah dan bersabda. ‘apakah di antara kamu ada yang sakit, yang perlu aku jenguk?’ Jika mereka menjawab. Tidak ad, ‘beliau bersabda, ‘adakah diantara kamu jenazah yang harus aku antarkan?’”*.

Hadis ini menerangkan bahwa amanahnya beliau sebagai Rasul Allah, bukan sebagai raja atau pemimpin yang memiliki jarak dengan rakyatnya. Melainkan beliau memandang amanahnya dalam bentuk pelayanan. Dengan mengambil keteladanan Rasulullah, seharusnya setiap

pribadi muslim sangat bangga dan senang untuk melayani. Baginya, melayani adalah keterpanggilan dan merupakan salahsatu citra diri umat Islam.⁵¹

Sesuai dengan pernyataan Sinamo bahwa bekerja dengan sebaik-baiknya dan segenap hati, dengan segenap pikiran, dan dengan segenap kekuatan, dengan demikian dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, yang terpuji bahkan sempurna. Dengan berbuat demikian maka orang yang bekerja akan mengalami transformasi menjadi yang lebih mulia, yaitu bahwa alam diri manusia teentuk karakter melayani dengan rendah hati menuju kesempurnaan.⁵²

3. Pengaruh Kebermaknaan Hidup Terhadap Etos Kerja

Bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, tentunya mereka memiliki perilaku kerja yang mereka pahami menjadi etos kerja mereka, etos kerja menurut Sinamo adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. 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.⁵³

Sinamo mengemukakan aspek-aspek etos kerja yaitu, kerja adalah rahmat (aku bekerja tulus penuh syukur), kerja adalah amanah (aku bekerja benar penuh tanggung jawab), kerja adalah panggilan (aku bekerja

⁵¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002). 96-97

⁵² Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. 223

⁵³ Sinamo, 70.

tuntas penuh integritas), kerja adalah aktualisasi (aku bekerja keras penuh semangat), kerja adalah ibadah (aku bekerja serius penuh kecintaan), kerja adalah seni (aku bekerja cerdas penuh kreativitas), kerja adalah kehormatan (aku bekerja tekun penuh keunggulan), kerja adalah pelayanan (aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).⁵⁴

Bagi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang memiliki etos kerja yang baik itu merupakan suatu ciri bagi Pegawai Negeri Sipil yang memaknai hidupnya secara baik. Menurut Toto Tasmara 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. Dengan begitu, Pegawai Negeri Sipil dapat memaknai hidup melalui etos kerja yang dimilikinya.⁵⁵

Menurut Frankl, kerbermaknaan hidup dipahami sebagai proses penemuan esensi hidup yang sangat berarti bagi manusia secara personal.⁵⁶ Menurut Frankl ada tiga sumber yang bisa membuat hidup seseorang itu bermakna yaitu dengan berkarya/bekerja, meyakini dan menghayati hal-

⁵⁴ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, 27.

⁵⁵ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 188.

⁵⁶ Sumanto, "Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup.", 119

hal yang benar dan penting bagi hidup, serta mengambil sikap terhadap hal-hal tragis yang tidak dapat di elakkan lagi.

Dari hasil penelitian ini bahwa kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis melalui uji regresi linier sederhana.

Hasil penghitungan regresi dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS 21,0 for window*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 82,8 % serta nilai signifikansi variabel kebermaknaan hidup $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja. Dengan kata lain tinggi rendahnya kebermaknaan hidup Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Banjar maka akan berpengaruh pada etos kerjanya.

Dalam penelitian ini nilai-nilai kreatif atau bekerja memberikan pemahaman bahwa bekerja dengan baik, sepenuh hati, memberikan pelayanan terbaik, bekerja dengan jujur, amanah, serta melibatkan pribadi pada setiap aktivitas bekerja, memahami pekerjaan sebagai ibadah sehingga dapat bekerja dengan maksimal adalah merupakan cara untuk mengisi kehidupan agar lebih bermakna. Ini memiliki kesamaan dengan aspek-aspek pada etos kerja Sinamo yaitu, kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Dengan kata lain nilai kreatif atau bekerja memberikan pemahaman kepada

manusia untuk memaknai hidup lewat bekerja dengan memiliki etos kerja yang baik. Dengan pemaknaan hidup yang baik maka akan mempengaruhi cara bekerja seseorang.

Hal ini memiliki kesamaan pengertian etos kerja menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Arischa Octariana, menurutnya etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Dengan kata lain seseorang yang dapat mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu pekerjaannya, maka dia dikatakan memiliki etos kerja.⁵⁷

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang belum dapat dipenuhi dan menjadi kekurangan dalam penelitian ini. Diantaranya adalah:

1. Dalam penelitian ini mengenai pengungkapan tingkat kebermaknaan hidup dan etos kerja masih bersifat umum, kurang spesifik dalam penelaahan terhadap tingkat masing-masing variabel.
2. Mengenai pemberian teori, peneliti kurang menyelipkan teori-teori keislaman dalam pengungkapan mengenai etos kerja dan kebermaknaan hidup.

⁵⁷ Arischa Octariana, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun" (Skripsi, Universitas Andalas, 2013), 4.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal wawancara, karena wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini hanya sebatas wawancara studi pendahuluan, tidak melakukan wawancara pada subjek atau responden penelitian, karena peneliti memakai skala sebagai metode utama dalam pengambilan data penelitian.
4. Dalam pemilihan responden dalam penelitian ini, masih dalam lingkup dalam skala yang kecil, tidak mencakup area yang luas, hanya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang menjadi staff atau karyawan pada setiap seksi atau bagian-bagian dalam unit kerjanya saja.