

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan.

PT. Samasan Sega yang dulunya bernama CV. Samasan Sega. PT. Samasan Sega terdaftar pada Departemen Perdagangan Republik Indonesia. Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri yaitu ekspor terdaftar No. 135/DAGLU/KPII.89 tanggal 29 Februari 1989 untuk jenis lampit dan bantal rotan dalam segala bentuk dan ukuran industri bantal rotan. PT. Samasan Sega terletak di Jalan Sekumpul No: 37 RK: VI secara administrasi pemerintahan, ini termasuk wilayah Kelurahan Jawa, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Propinsi Kalimantan Selatan.

PT. Samasan Sega adalah salah satu eksportir rotan yang sampai saat ini masih tetap bertahan dan bisa mengekspor produk lampit dan bantal rotan ke Negara tujuan ekspor seperti Jepang, Malaysia, Korea, dan Taiwan. Di samping penjualan lokal untuk produk lampit bantal rotan dan rotan setengah jadi.

Selama ini dana yang dipergunakan untuk kegiatan ekspor tersebut sepenuhnya berasal dari milik pribadi tanpa bantuan dari pihak ke-3. Namun mengingat adanya peningkatan permintaan produk lampitan rotan dan bantal rotan untuk Jepang, Malaysia, Korea dan Taiwan serta penyedia dana untuk uang muka pembelian kepada para pengrajin di berbagai daerah seperti

Amuntai, Banjarmasin dan Kabupaten Banjar yang juga merupakan binaan PT. Samasan Sega dirasa perlu untuk kesinambungan kegiatan perusahaan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi industri lampit dan bantal rotan PT. Samasan Sega meliputi kegiatan administrasi dan produksi. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk memperjelas tugas dan sesuai lingkup kerja masing-masing. PT. Samasan Sega dipimpin oleh seorang direktur dengan pejabat komisaris, sekaligus pemilik modal perusahaan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada perusahaan PT. Samasan Sega dapat dilihat pada gambar berikut:

Masalah organisasi bagi suatu perusahaan merupakan suatu hal yang paling penting dan harus mendapat perhatian yang dari manajemen perusahaan. Pentingnya organisasi ini terutama dalam rangka untuk menyatukan kegiatan orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dan sekaligus tujuan karyawan.

Mengingat pentingnya organisasi bagi suatu perusahaan, maka biasanya disusun suatu struktur organisasi agar nampak secara jelas tugas dan wewenang dari masing-masing orang atau karyawan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai struktur organisasi yang baik, apabila struktur organisasi tersebut dapat memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang fungsi dan wewenang secara tanggung jawab dimiliki masing-masing jabatan dan bagian atau sub bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian struktur organisasi diperlukan agar dapat diketahui garis-garis tanggung jawab dan wewenang atau fungsi dari masing-masing bagian.

Dari struktur organisasi pada PT. Samasan Segi Martapura di atas dapat kita lihat beberapa kelompok yang disebut sebagai karyawan yaitu:

- Staf administrasi.
- Bagian pembukuan

Ia bertugas di bagian pembukuan yang mengurus tentang keuangan perusahaan.

- Kasir

Ia bertugas menerima uang dari pembeli.

- Kasie bidang umum.

Ia bertugas mengurus berbagai macam keperluan.

- Kasie bahan baku sortir karik buku.

Ia bertugas mengolah bahan belum jadi atau memisah kualitas bahan.

- Kasie kimia asep jemur.

Ia bertugas mengolah warna barang dengan menggunakan bahan kimia.

- Kasie pembuatan bantal.

Ia bertugas membuat kerajinan bantal yang terbuat dari rotan.

- Kasie perbaikan stock bantal atau lampit packing.

Ia bertugas memeriksa kembali barang sebelum dikirim.

- Kasie spleire

Ia bertugas membelah rotan.

- Belah mengain

Ia bertugas menyatukan bahan yang berbelah dibentuk menjadi lampit.

- Kasie seleksi warna

Ia bertugas memisah warna dan menyatukan warna yang sama.

- Kasie potong sisi tengkiwang tulang walut.

Ia bertugas merapikan sisinya, melobangi dan menganyam sisi.

a. Karyawan

Karyawan pada PT. Samasan Segi ini berjumlah 32 orang yang terdiri dari 22 orang laki-laki dan orang wanita 10, mereka rata-rata semuanya berumur lebih dari 18 tahun. Pendidikan terakhir karyawan pada PT. Samasan Segi ini bermacam-macam ada yang lulusan SMP/sederajat, SMA/sederajat bahkan ada yang lulus juga yang sudah mencapai sarjana.

b. Jenis pekerjaan

Mereka mempunyai jenis pekerjaan yang berbeda-beda pula tergantung dari pendidikan terakhir, ada yang menjadi staf administrasi, kasir, pembukuan, kasie bahan baku sortir karik buku, kasie kimia asap jemur, kasie pembuatan bantal, kasie perbaikan stock bantal atau lampit packing, kasie spleire, belah mengain, kasie seleksi warna, kasie potong sisi tengkiwang tulang walut. Mereka mempunyai tugas yang berbeda-beda juga seperti yang sudah dituliskan di atas.

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja tetap adalah pada industri lampit dan bantal rotan pada PT. Samasan Segi ini di kategorikan ke dalam 2 bagian yaitu:

1) Karyawan tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang diangkat oleh perusahaan berdasarkan surat keterangan (SK) untuk menjadi pegawai tetap perusahaan, dalam hal ini yang termasuk karyawan tetap yaitu:

- a) Sifat administrasi
- b) Kepala bagian
- c) Satuan pengaman dan beberapa bagian mekanis yang jenis

pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain.

2) Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bekerja hanya terkait kepada perjanjian atau kontrak kerja dengan perusahaan, yang termasuk karyawan tidak tetap adalah:

- a) Pekerja borongan.

b) Pekerjaan harian.

Tenaga kerja lampit dan bantal rotan pada perusahaan PT. Samasan Segi ini seluruhnya adalah warga Negara Republik Indonesia dan seluruhnya beragama Islam. Tenaga kerja atau karyawannya adalah bagian penduduk yang bermukmin di sekitar perusahaan berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian administrasi.

3) Jam kerja/hari kerja

Hari kerja yang dilaksanakan setiap hari dengan waktu 7 jam kerja kecuali hari jum'at cuma 6 jam dan hari minggu sebagai hari libur. Waktu kerja adalah dari pagi mulai dari jam 09-00 sampai jam 12-00 dan keperluan fisik pekerja diberikan waktu istirahat selama 1 jam. Kemudian mulai bekerja kembali pada jam 13.00 sampai dengan jam 17.00.

4) Pembayaran upah

Upah harian dibayarkan kepada mereka tenaga kerja harian yang terikat perjanjian tetapi belum diSK-kan menjadi karyawan tetap. Sedangkan yang menerima upah bulanan adalah karyawan tetap yang sudah memperoleh surat keterangan (SK). Perusahaan juga menganut sistem upah menurut prestasi kerja, dalam hal ini dihitung persatuan hasil kerja atau persatuan nilai produksi yang dihasilkan.

5) Total produksi

Jumlah produksi dari tahun ketahun berbeda-beda tergantung dari etos kerja atau semangat kerja para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Jumlah dan kualifikasi karyawan PT. Samasan Sega Martapura adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 .Jumlah dan Kualifikasi Karyawan Pada PT Samasan Sega Martapura

Tenaga Kerja	Umur		Agama		Pendidikan			Suku	
	19	>19	Islam	Non	SMP	SMA	Sarjana	Jawa	Banjar
Laki-laki	5	17	22	-	10	7	5	9	13
Perempuan	4	6	10	-	2	5	3	3	7

Sumber: *PT. Samasan Sega Martapura 2008*

6) Proses pembuatan industri lampit.

Lampit atau bantal rotan terbuat dari batangan rotan, rotan irit dan rotan taman. Bahan ini didapat dari pengumpul rotan dan sentra-sentra rotan di Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Proses pembuatan lampit dan bantal rotan adalah sebagai berikut:

a) Membelah rotan

Alat yang dipakai adalah mesin pembelah, rotan batangan tadi dibelah dengan menggunakan mesin tersebut.

b) Menjangat

Merupakan kegiatan menipiskan bagian hati dan kedua sisi rotan sehingga memperoleh bagian kulit dengan ketebalan 3 mm. Alat yang digunakan adalah mesin penjangat.

c) Pengawet/ pemutih rotan

Pengawetan atau pemutihan rotan bertujuan untuk mengurangi kerusakan dan kemunduran kualitas akibat semua organisme perusak. Bahan pengawet yang

umum dipakai adalah asam sulfit, sodium solfit caustic soda dan hydrogen peroksida. Pengawetan rotan dengan bahan pengawet ini dilakukan dalam bak yang diisi air setengah penuh dan dicampur dengan bahan pengawet kemudian di aduk secara rata sampai campuran berwarna putih susu. Lama perendaman mencapai 6 hari, 2 hari pertama direndam dengan asam sulfit dan sodium sulfit selanjutnya 3-4 hari direndam dengan caustic soda dan hydrogen proksida kemudian dibawa ke tempat penjemuran.

d) Penjemuran/pengeringan

Tujuannya adalah untuk mengeluarkan air dari kulit rotan agar warna tidak berubah sekaligus untuk mencegah noda-noda hitam akibat serangan jamur pada kulit rotan. Pengeringan dilakukan secara pelan-pelan di tempat yang teduh yang terbuka agar kulit yang dikeringkan tidak mengerut.

e) Pengasapan

Pengasapan bertujuan memasukan asap belerang ke dalam pori-pori kulit rotan untuk membunuh dan membasmi serangga hama penyakit bila rotan di simpan dalam gudang terlalu lama. Sekaligus untuk meningkatkan warna dan mutu kulit rotan. Lama pengasapan kurang lebih 12-24 jam. Pengasapan dilakukan dalam kamar khusus.

f) Pembuatan/pembentukan kerangka/mal bantal.

Pembuatan kerangka mal atau bantal dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- (1) Proses pengukuran
- (2) Pembengkokan

- (3) Perakitan
- (4) Pengikatan
- (5) Pembuatan anyaman
- (6) Pengomporan (memberikan atau menghilangkan bulu-bulu halus pada bagian permukaan bantal rotan.

g) Pemasaran

Pemasaran yang dilakukan PT. Samasan Sega adalah bantal rotan, lampit rotan, rotan setengah jadi dan tali rotan. Produk rotan yang dihasilkan selama ini di ekspor ke Negara Jepang, Taiwan, Korea dan Malaysia sedangkan pemasaran di dalam negeri berdasarkan pesanan.

Sistem pemasaran yang dilakukan PT. Samasan Sega dengan Negara Jepang dilakukan dengan sistem kontrak yang mengacu pada tata niaga ekspor lampit rotan dan bantal rotan yaitu berdasarkan batas maksimum volume atau jumlah ekspor bantal rotan dan lampit rotan pada setiap periode sesuai dengan volume yang ditetapkan oleh Departemen Perdagangan.

Untuk memenuhi pesanan dari pembeli, perusahaan sering kewalahan karena tidak dapat terpenuhi dalam periode waktu yang bersangkutan. Akan tetapi sudah menjadi perjanjian antara pengusaha dengan pembeli apabila perusahaan tidak dapat memenuhi pesanan periode waktu tersebut, maka sisa pesanan tersebut akan menjadi tanggung jawab periode berikutnya.

B. DESKRIPSI DATA.

Etos kerja karyawan pada PT. Samasan Sega Martapura dapat dilihat dari:

1. Selalu Berhitung

Etos kerja seseorang dapat tercermin dari sikapnya yang selalu berhitung yaitu setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhatikan /memperhitungkan segala aspek dan resikonya dengan sebuah perhitungan yang rasional dan masuk akal, tidak percaya dengan tahayul apalagi segala macam mistik dan atribut kemusrikan, komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.

Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini karyawan muslim yang selalu berhitung dalam hidupnya sebanyak 13 orang karyawan muslim , mereka yang termasuk dalam kelompok ini sebagian besar adalah orang-orang yang kuat dalam ilmu agamanya sehingga setiap tindakan yang ia lakukan selalu dipikirkan lebih dahulu dengan penuh keyakinan, ada juga karyawan yang tidak bersikap selalu berhitung, mereka ini sebanyak 19 orang karyawan muslim, mereka yang termasuk didalamnya adalah karyawan yang dalam melakukan sesuatu kadang-kadang dan yang tidak memikirkan resikonya yang akan ia hadapi dikemudian hari. Hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4. Bersikap Selalu Berhitung dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Selalu berhitung	13	40,62 (41%)
2.	Tidak	19	59,3(59%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

2. Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai keinginannya (dalam hal kebaikan/yang bersifat positif), etos kerja juga tercermin dari sikap seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan.

Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini karyawan muslim yang menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya sebanyak 5 orang karyawan muslim, dan sebanyak 27 orang karyawan muslim yang tidak menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5. Menanamkan Jiwa Kepemimpinan dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
----	----------	--------	--------

1.	Jiwa kepemimpinan	5	15,6(16%)
2.	Tidak	27	84,3(84%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari primer* (2008)

Karyawan muslim yang menanamkan jiwa kepemimpinan disini adalah karyawan muslim yang selalu secara aktif atau selalu bisa memberikan saran pada yang lainnya yang bersifat membangun dan yang dapat meningkatkan citra perusahaan, sedangkan karyawan muslim yang tidak menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya alasannya karena mereka menganggap hanya sebagai orang bawahan jadi mereka hanya melakukan apa yang ada saja tanpa bisa memberikan saran yang bersifat membangun pada yang lainnya agar yang lainnya mengerjakan apa yang ia sarankan tadi.

3. Menghargai waktu

Etos kerja karyawan muslim pada PT. Samasan Segi ini juga dapat dilihat /tercermin dari sikapnya yang selalu menghargai waktu. Pada Perusahaan ini karyawan muslim yang selalu bersikap menghargai waktu dalam hidupnya sebanyak 18 orang karyawan muslim dan sebanyak 18 orang karyawan muslim yang tidak selalu bersikap menghargai waktu dalam hidupnya termasuk didalamnya yang kadang-kadang dan yang tidak menghargai waktu. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6. Selalu Menghargai Waktu dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
----	----------	--------	--------

1.	Menghargai waktu	14	43,7(44%)
2.	Tidak	18	56,2(56%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan muslim yang selalu bersikap menghargai waktu menurut mereka waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar, sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas, di dalam diri mereka ada semacam bisikan dalam jiwanya “jangan lewatkan barang sedetikpun dalam kehidupan ini tanpa memberi arti kepada waktu mereka” agar mereka gunakan dengan sebaik-sebaiknya agar tidak berlalu dengan sia-sia, tetapi sebaliknya bagi yang tidak selalu bersikap selalu menghargai waktu.

4. Tidak Pernah Puas Berbuat Kebajikan

Tidak pernah puas berbuat kebaikan juga merupakan ciri-ciri atau bagian dari etos kerja seorang muslim. Pada Perusahaan PT. Samasan Segi ini karyawan yang selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan dalam hidupnya sebanyak 6 orang karyawan muslim dan sebanyak 26 orang karyawan muslim yang tidak selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan termasuk didalamnya karyawan yang kadang-kadang dan yang tidak bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7. Selalu Bersikap Tidak Pernah Puas Berbuat Kebaikan dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan	6	18,7(19%)
2.	Tidak	26	81,2(81%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan muslim yang tidak pernah puas berbuat kebaikan disini adalah karyawan muslim yang terus menerus berbuat kebaikan misalnya mengajarkan hal-hal yang baik pada yang lainnya, mereka terus-menerus mengajarkan itu sampai yang diajari itu mengerti jika mereka tidak mengerti, karyawan itu terus menerus mengajarkan dan menjelaskannya tanpa putus asa tetapi sebaliknya bagi karyawan muslim yang kadang-kadang dan yang tidak bersikap tidak pernah puas dalam hal berbuat kebaikan.

5. Hidup Hemat dan Efisien

Seorang karyawan muslim yang memahami nilai agama dengan kuat, dia akan selalu berhemat karena menurutnya dia adalah seorang mujahid yang berperan sebagai pelari marathon lintas alam yang harus berjalan dan lari jarak jauh, maka dia akan menampakkannya dari cara hidupnya yang efisien didalam mengelola sesuatu yang dimilikinya, dia akan menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan yang maha jelas.

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan, dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin menumpuk kekayaan, tetapi dia berhemat dikarenakan ada satu keyakinan bahwa tidak selamanya waktu berjalan lurus, sehingga dia berhemat yang berarti dia mengestimasi apa yang terjadi di masa yang akan datang dan mereka menyisihkan uang mereka untuk ditabung sebagai persiapan di masa yang akan datang.

Pada Perusahaan PT. Samasan Segi Martapura ini karyawan muslim yang selalu bersikap berhemat dan efisien sebanyak 11 orang karyawan muslim dan sebanyak 21 orang karyawan muslim yang selalu bersikap hidup hemat dan efisien termasuk didalamnya karyawan yang kadang-kadang dan yang tidak bersikap berhemat dan efisien. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 8. Selalu Hidup Berhemat dan Efisien dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Selalu berhemat dan efisien	11	34,3(34%)
2.	Tidak	21	65,6(66%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan yang selalu bersikap berhemat dan efisien karena mereka memiliki alasan yang kuat bahwa hidup ini tidak selamanya mudah dan berkecukupan tetapi ada kalanya kita akan mengalami kesulitan, maka dari itu kita harus selalu mempersiapkan diri untuk hal itu, sedangkan karyawan muslim yang

kadang-kadang berhemat dan efisien apabila itu dinggapnya perlu misalnya pada saat kondisi keuangannya sulit dan bagi karyawan yang tidak hidup berhemat dan efisien mereka hanya memiliki alasan bekerja hari ini untuk dihabiskan hari ini, mereka ini suka berpoya-poya sedangkan untuk esok dicari kembali sehingga mereka menghabiskan uang tanpa memikirkan resikonya.

6. Memiliki Jiwa Wiraswasta.

Memiliki jiwa wiraswasta juga merupakan salah satu sikap yang mencerminkan etos kerja karyawan yang memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi dia tahu memikirkan segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenunginya dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan perenungannya dengan mencari solosinya untuk memecahkan suatu masalah dan berusaha mengembangkannya dengan memperhitungkan laba ruginya, manfaat dan mudaratnya.

Karyawan yang memiliki jiwa wiraswasta pada PT. Samasan Sega Martapura ini sebanyak 9 orang karyawan muslim dan sebanyak 23 orang karyawan muslim yang tidak memiliki jiwa wiraswasta. Hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9. Yang Menanamkan Jiwa Wiraswasta dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
----	----------	--------	--------

1.	Menanamkan jiwa wiraswasta	9	28,1(28%)
2.	Tidak	23	71,8(72%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan muslim yang memiliki jiwa wiraswasta pada Perusahaan PT. Samasan Sega Martapura mereka termasuk karyawan yang mandiri, mereka berusaha dan terus berusaha untuk mencari cara untuk dapat meningkatkan kualitas rotan yang baik agar perusahaan dapat mencapai keuntungan yang tinggi dan mereka juga dipicu atau didorong oleh adanya hadiah atau prestasi yang pihak perusahaan janjikan, kebanyakan mereka ini adalah orang yang sudah berkeluarga sehingga mereka terus berusaha untuk dapat mencukupi kebutuhan keluarganya yang semakin hari semakin besar sedangkan karyawan yang tidak memiliki jiwa wiraswasta umumnya mereka masih sendiri atau belum berkeluarga sehingga mereka bekerja hanya untuk keperluan mereka saja.

7. Memiliki Insting Bertanding dan Bersaing

Semangat bertanding dan bersaing merupakan ciri dari orang yang memiliki etos kerja yang tinggi dan disamping itu juga merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad, panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan rasa tanggung jawab sebagai panggilan Allah SWT.

Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini yang memiliki insting bertanding dan bersaing sebanyak 7 orang karyawan muslim dan sebanyak 25 orang

karyawan muslim yang tidak memiliki insting bertanding dan bersaing. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 10. Memiliki Insting Bertanding dan Bersaing dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Memiliki insting bertanding dan bersaing	7	21,8(22%)
2.	Tidak	25	78,1(78%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan Pada PT. Samasan Sega Martapura ini yang memiliki insting bertanding dan bersaing kebanyakannya mereka adalah yang jenis pekerjaannya adalah pekerja borongan yang gajinya tidak tetap tergantung pada baik dan banyaknya hasil rotan yang mereka hasilkan sehingga mereka bertanding dan bersaing agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat, sedangkan yang tidak memiliki insting bertanding dan bersaing umumnya mereka yang jenis pekerjaannya adalah pekerja tetap karena gaji yang mereka peroleh adalah gaji tetap maka mereka hanya sekedar /sebatas kemampuan mereka saja.

8. Memperhatikan Kesehatan dan Gizi.

Etos kerja pribadi muslim adalah etos kerja yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya, mana mungkin kita akan mempunyai kekuatan apabila tubuh kita tidak dipelihara dengan baik, padahal semuanya itu bisa menjadi indah dan berbagai ilham akan

terlahirkan apabila ditunjang dengan kekuatan jasmani yang prima. Dia sangat memperhatikan sabda Rasulullah “Sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu” yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan.

Karyawan muslim yang selalu bersikap yang memperhatikan kesehatan dan gizi pada Perusahaan PT. Samasan Sega Martapura ini sebanyak 10 orang karyawan muslim dan yang tidak memperhatikan kesehatan dan gizi sebanyak 22 orang karyawan muslim termasuk didalamnya orang yang kadang-kadang dan yang tidak memperhatikan kesehatan dan gizi.. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 11. Yang Selalu Memperhatikan Kesehatan dan Gizi dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Memperhatikan kesehatan dan gizi	10	31,25(31%)
2.	Tidak	22	68,7 (69%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan yang memiliki sikap memperhatikan kesehatan dan gizi pada Perusahaan PT. Samasan Sega sebagian besar adalah karyawan yang sudah berumah tangga alasan mereka memperhatikan kesehatan dan gizi tersebut pada umumnya adalah karena mereka memiliki tanggungan (anak dan istri) yang harus mereka beri nafkah karena adalah ia adalah kepala keluarga apabila ia tidak

memperhatikan kesehatan dan gizi maka istrinya yang akan memperhatikannya karena jika ia sakit siapa lagi yang akan memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Adapula karyawan yang tidak selalu memperhatikan kesehatan dan gizi sebagian besar mereka adalah karyawan yang masih sendiri/belum berumah tangga, apalagi memperhatikan kesehatan dan gizi mereka pun sering tidak makan dengan alasan malas itu terjadi karena mereka merasa tidak ada tanggungan yang harus mereka nafkahi.

9. Ulet dan Pantang Menyerah.

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyaknya bangsa-bangsa yang mempunyai sejarah pahit dan akhirnya dapat keluar dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungan. Bekerja keras, ulet dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja yang tinggi, seorang karyawan yang mempunyai etos kerja yang islami tidak pernah menyerah pada kegagalan.

Pada Perusahaan PT. Samasan Segi ini karyawan muslim yang selalu bersikap ulet dan pantang menyerah dalam hidupnya sebanyak 13 orang karyawan dan sebanyak 19 orang karyawan yang tidak tidak selalu bersikap ulet dan pantang menyerah termasuk didalamnya karyawan muslim yang kadang-kadang dan yang tidak bersikap ulet dan pantang menyerah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12. Yang Selalu Bersikap Ulet ,Pantang Menyerah dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
----	----------	--------	--------

1.	Selalu bersikap ulet dan pantang menyerah.	13	40,6(41%)
2.	Tidak.	19	59,3(59%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data Primer (2008)*

Karyawan yang mempunyai sifat ulet, pantang menyerah sebagian besar adalah mereka yang sudah berumah tangga alasan mereka adalah mereka harus bekerja keras dengan tidak mengenal istilah menyerah untuk memberi nafkah istri dan anaknya karena sudah sepantasnyalah seorang kepala rumah tangga berbuat demikian sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu bersikap ulet dan pantang menyerah mereka hanya bekerja untuk makan dan kebutuhan mereka saja.

10. Berorientasi Pada Produktivitas.

Sikap seorang muslim yang menghayati makna yang difirmankan Allah SWT yang melarang sikap mubazir karena sesungguhnya sikap mubazir ini adalah benar-benar tamannya syetan. Dengan penghayatan ini tumbuhlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi) sikap inilah yang merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi pada nilai-nilai produktif.

Pada Perusahaan PT. Samasan Segi ini yang selalu berorientasi pada produktivitas sebanyak 6 orang karyawan muslim dan sebanyak 26 orang karyawan muslim yang tidak selalu berorientasi pada produktivitas termasuk

didalamnya karyawan muslim yang kadang-kadang dan yang tidak berorientasi pada produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 13. Selalu Berorientasi Pada Produktivitas dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Selalu Berorientasi pada produktivitas	6	18,7(19%)
2.	Tidak	26	81,2(81%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Waktu dan energi yang mereka keluarkan harus sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan, sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu berorientasi pada produktivitas tidak memperdulikan akan hal tersebut.

11. Mempererat Tali Silaturahmi.

Usaha lainnya untuk mengetahui etos kerja seseorang dan dalam meningkatkan hasil rotan dengan kualitas yang baik karyawan pada PT. Samasan Segi ini melakukan kerja sama /mempererat tali silaturahmi dengan karyawan lainnya yang bergerak dalam industri rotan juga, selain itu juga melakukan kerja sama dengan sesama karyawan di sana yang memiliki keahlian lebih. Para karyawan yang melakukan kerja sama tersebut berjumlah 15 orang karyawan muslim dan yang tidak melakukan kerja sama sebanyak 17 orang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 14. Melakukan Kerja Sama dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Porsentasi
1.	Melakukan kerja sama	15	46,8(47%)
2.	Tidak	17	53,1(53%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008*

Mereka yang melakukan kerja sama tersebut diantaranya ada yang melalui kerja sama mencari jalan/cara yang baik untuk meningkatkan hasil rotan yang baik dalam bentuk persatuan para karyawan dalam hal mempererat tali silaturahmi, para karyawan pada PT. Samasan Segi ini dengan para karyawan pada perusahaan lain yang bergerak di bidang industri lampit/rotan.

Alasan mereka dalam melakukan kerja sama tersebut pada umumnya adalah untuk menggalang persatuan para karyawan dan saling bertukar pengalaman atau pengetahuan untuk menjaga kualitas rotan yang pada intinya untuk meningkatkan tali silaturahmi dalam hal industri rotan agar mendapat keuntungan yang banyak sehingga diharapkan dapat meningkatkan keadaan ekonomi mereka.

Adapula karyawan yang tidak melakukan kerja sama dengan karyawan lainnya karena mereka merasa kemampuan yang mereka miliki itu sudah cukup.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Muslim Pada PT. Samasan Sega Martapura.

1. Culture (Budaya)

Pada Perusahaan Pada PT. Samasan Sega Martapura ini culture (budaya) juga sangat berpengaruh pada etos kerja atau semangat kerja mereka dalam bekerja, misalnya budaya kerja orang jawa biasanya mereka sangat gigih dan pantang menyerah dalam bekerja, mereka bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini karyawan muslim yang semangat kerjanya atau etos kerjanya dipengaruhi oleh culture (budaya) adalah sebanyak 5 orang karyawan muslim dan yang tidak dipengaruhi oleh culture (budaya) adalah sebanyak 27 orang karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4. 15. Yang Dipengaruhi Oleh Culture (Budaya) dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Culture (budaya)	18	56,2 (56%)
2.	Tidak	14	43,7 (44%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah data Primer* (2008)

Karyawan muslim yang bekerja pada Perusahaan PT. Samasan Sega Martapura ini terdiri dari orang Banjar dan orang Jawa, pada umumnya yang semangat kerjanya dipengaruhi oleh culture (budaya) sehingga ia bersemangat dalam bekerja. Adapula karyawan muslim yang semangat kerjanya tidak di

pengaruhi oleh budaya (culture) mereka mempunyai prinsip yang kuat bahwa bekerja adalah ibadah.

2. Fisis (faktor lingkungan)

Lingkungan adalah suatu tempat yang ada di sekitar kita, manusia tidak bisa lepas dari lingkungannya adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Pada Perusahaan PT. Samasan Segi ini faktor fisis (lingkungan) juga mempengaruhi terhadap semangat kerja/etos kerja karyawan muslim dalam bekerja, karyawan yang etos kerjanya/semangat kerjanya dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) di mana ia tinggal atau di mana ia bekerja sebanyak 20 orang karyawan muslim dan yang tidak dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) sebanyak 12 orang karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16. Dipengaruhi Oleh Faktor Fisis (lingkungan) dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Fisis (lingkungan)	20	62,5(63%)
2.	Tidak	12	37,5(37%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan muslim yang bekerja pada PT. Samasan Segi ini sangat besar hampir seluruhnya dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) ada karyawan yang

bekerja dengan semangat yang tinggi karena situasi kantornya yang nyaman, ada juga yang semangat bekerjanya timbul karena lingkungan sekitar atau teman-teman kantornya ramah-ramah dan peduli padanya, apabila ia dilanda kesulitan maka teman-teman sekantornya akan siap membantunya, dan ada juga pengaruh lingkungan yang membawa pengaruh yang tidak baik misalnya kebiasaan buruk orang di lingkungannya atau teman-temannya. tetapi adapula yang semangat kerjanya tidak dipengaruhi oleh lingkungannya tetapi ia bersemangat bekerja karena telah dijanjikan hadiah atau diberi prestasi oleh perusahaannya.

3. Faktor kimiawi (faktor kimia)

Faktor kimia adalah faktor yang bersumber dari bahan-bahan kimia misalnya obat-obatan, obat-obatan atau faktor kimia juga sangat berpengaruh pada etos kerja/semangat kerja karyawan muslim yang bekerja pada PT. Samasan Segi Martapura ini, misalnya ia meminum obat yang berfungsi untuk meningkatkan stamina tubuh sehingga ia bersemangat dalam bekerja. Pada Perusahaan PT. Samasan Segi ini sebagian karyawannya dalam bekerjanya dipengaruhi oleh faktor kimia misalnya obat-obatan, karyawan ini sebanyak 10 orang karyawan muslim dan sebanyak 22 orang karyawan muslim. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 17. Dipengaruhi oleh faktor kimia dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Kimia	17	53,1 (53%)
2	Tidak	15	46,8 47%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan yang bekerja dengan semangat karena faktor kimia (obat-obatan) umumnya adalah pekerja lembur, ia bekerja sampai larut malam sehingga ia memerlukan obat untuk meningkatkan stamina mereka agar mereka tidak mengantuk pada saat bekerja, tetapi ada juga sebagian kecil pekerja yang tidak lembur yang makan makan obat-obatan untuk meningkatkan stamina tubuh mereka dalam bekerja, umumnya mereka adalah orang sudah berumur diatas 35 tahun sehingga daya tahan tubuhnya sudah berkurang sedangkan karyawan yang semangat kerjanya tidak dipengaruhi oleh faktor kimia (obat-obatan) dalam bekerjanya umumnya mereka adalah karyawan yang masih muda sehingga daya tahan tubuh mereka untuk bekerja masih kuat.

4. Psikologis (faktor mental)

Psikologis atau faktor mental juga sangat berpengaruh pada etos kerja seseorang, faktor psikologis atau faktor mental adalah faktor yang sangat berpengaruh pada manusia karena faktor psikologis atau faktor mental dengan manusia adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, misalnya orang yang mentalnya kuat ia tidak akan cepat merasa takut terhadap suatu apapun tetapi sebaliknya orang yang mentalnya lemah ia akan cepat merasa takut misalnya ia

akan menjadi orang penurut apabila ia sudah digertak atau diberi sanksi dan ada juga karyawan yang mempunyai mental yang kuat karena pemahaman yang kuat kepada agamanya.

Pada Perusahaan PT. Samasan Sega Martapura ini ada juga karyawan yang etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor mental, karyawan ini sebanyak 17 orang karyawan muslim dan sebanyak 15 orang karyawan muslim yang semangat kerjanya tidak dipengaruhi oleh faktor psikologis. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 18. Dipengaruhi oleh faktor psikologis dan Yang tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Psikologis	17	53,1(53%)
2.	Tidak	15	46,8(47%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan yang etos kerjanya atau semangat kerjanya dipengaruhi oleh faktor psikologis /mental pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini umumnya adalah perempuan karena perempuan ini dikenal memiliki mental yang lemah, ia akan takut dan menjadi penurut apabila ia digertak atau diberi sanksi dan ia akan bersemangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak dipengaruhi oleh faktor mental/psikologis dalam bekerjanya pada umumnya adalah laki-laki, laki-

laki mempunyai mental yang kuat ia tidak akan mudah takut apabila digertak atau diberi sanksi, umumnya laki-laki ini bersifat pembandel.

4. Faktor fisiologis.

Faktor fisiologis juga sangat berpengaruh terhadap etos kerja seseorang, faktor fisiologis misalnya faktor usia, usia juga berpengaruh terhadap etos kerja atau semangat kerja seseorang, misalnya orang yang sudah tua daya tahan tubuhnya atau stamina tubuhnya akan berkurang otomatis semangat kerjanya juga berkurang tidak seperti orang yang masih muda staminanya masih kuat dan semangat kerjanya juga tinggi.

Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini ada juga karyawan yang etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor fisiologis, yang termasuk faktor fisiologis misalnya faktor usia, karyawan yang etos kerjanya dipengaruhi oleh usia sebanyak 12 orang karyawan muslim dan sebanyak 20 orang karyawan muslim yang tidak dipengaruhi oleh faktor usia. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 19. Dipengaruhi Faktor fisiologis dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Fisiologis	12	37,5(38%)
2.	Tidak	20	62,5(62%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008*

Karyawan yang bekerja pada PT. Samasan Sega Martapura ini yang dipengaruhi oleh faktor usia umumnya adalah karyawan yang sudah lanjut usia karena usia sudah tua sehingga etos kerja/semangat kerjanya juga sudah berkurang tidak seperti ia masih muda dulu sedangkan karyawan yang tidak dipengaruhi oleh faktor usia meskipun ia sudah tua ia masih memiliki etos kerja atau semangat kerja yang tinggi sebagian mereka mengatakan karena didalam diri mereka tertanam sebuah prinsip mereka akan terus tetap berusaha selama mereka masih mampu meskipun mereka sudah tua.

5. Faktor Ekonomi.

Faktor ekonomi juga sangat mempengaruhi pada etos kerja seseorang. Faktor ekonomi adalah kondisi ekonomi seseorang. Pada Perusahaan PT. Samasan Sega ini etos kerja atau semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi sebanyak 15 orang karyawan muslim dan yang tidak dipengaruhi oleh faktor ekonomi sebanyak 17 orang karyawan muslim. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 20. Dipengaruhi Oleh Faktor Ekonomi dan Yang Tidak

NO	Kategori	Jumlah	Persen
1.	Ekonomi	19	59,3 (59%)
2.	Tidak	13	40,6 (41%)
Jumlah		32	100

Sumber: *Diolah dari data primer (2008)*

Karyawan muslim yang etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi sebagian besar mereka yang sudah berumah tangga karena untuk memperbaiki kondisi ekonomi mereka, mereka sangat bersemangat dalam bekerjanya sedangkan yang tidak dipengaruhi oleh faktor ekonomi umumnya mereka masih sendiri /belum berumah tangga.

C. ANALISIS DATA

1. Analisis tentang etos kerja karyawan pada PT. Samasan Seg

Martapura

Etos kerja karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura dapat dilihat dari:

a. Selalu Berhitung

Berdasarkan penyajian data terdahulu hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni 41 % sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka memiliki sikap selalu berhitung sedangkan sebanyak 59% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena berdasarkan data yang ada mereka tidak memiliki sikap selalu berhitung karena selalu berhitung adalah sebagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT.. Samasan Sega Martapura tingkat etos kerjanya masih rendah karena karyawan yang tidak memiliki sikap selalu berhitung lebih besar dari pada yang memiliki sikap selalu berhitung karena sudah diketahui bahwa selalu berhitung itu adalah cermin dari etos kerja seseorang.

b. Memiliki jiwa kepemimpinan

Berdasarkan penyajian data terdahulu dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 16% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya sedangkan sebanyak 84% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena berdasarkan data yang ada mereka tidak menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya karena jiwa kepemimpinan adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak menanamkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya lebih besar dari pada yang menanamkan jiwa kepemimpinan padahal sudah kita ketahui bahwa jiwa kepemimpinan adalah cermin dari etos kerja seseorang.

c. Menghargai waktu

Berdasarkan data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni 44% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu menghargai waktu dan sebanyak 56% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena berdasarkan data yang ada mereka tidak selalu menghargai waktu karena menghargai waktu adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena dilihat dari banyaknya karyawan muslim yang tidak selalu menghargai waktu dari pada

yang selalu menghargai waktu sedangkan sudah kita ketahui bahwa menghargai waktu itu adalah cermin dari etos kerja seseorang.

d. Tidak pernah puas berbuat kebaikan

Berdasarkan data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 19% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan dan sebanyak 81% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan karena tidak pernah puas berbuat kebaikan adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan lebih besar dari pada yang selalu bersikap tidak pernah puas berbuat kebaikan karena tidak pernah puas berbuat kebaikan adalah cermin dari etos kerja seseorang.

e. Hidup hemat dan efisien

Berdasarkan data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 34% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu hidup hemat dan efisien sedangkan sebanyak 66% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu hidup hemat dan efisien sedangkan hidup hemat dan efisien itu adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu hidup berhemat dan efisien lebih besar dari pada karyawan muslim yang selalu hidup hemat dan efisien karena sikap hidup berhemat dan efisien adalah cermin dari etos kerja seseorang.

f. Memiliki jiwa wiraswasta

Berdasarkan data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil yakni sebanyak 28% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka menanamkan jiwa wiraswasta dalam dirinya dan sebanyak 72% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak menanamkan jiwa wiraswasta dalam dirinya karena jiwa wiraswasta itu adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura memiliki etos kerja yang masih rendah karena karyawan yang tidak menanamkan jiwa wiraswasta dalam dirinya lebih besar dari pada karyawan yang menanamkan jiwa wiraswasta sedangkan sudah kita ketahui bahwa memiliki jiwa wiraswasta adalah cermin dari etos kerja seseorang.

g. Memiliki insting bertanding dan bersaing

Berdasarkan data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 22% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu memiliki insting bertanding dan bersaing dan sebanyak 78% belum dapat dikatakan memiliki etos

kerja yang tinggi karena memiliki insting bertanding dan bersaing adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu memiliki insting bertanding dan bersaing dari pada karyawan yang memiliki insting bertanding dan bersaing karena selalu memiliki insting bertanding dan bersaing adalah cermin dari etos kerja seseorang.

h. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Berdasarkan penyajian data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni 31% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu memperhatikan kesehatan dan gizi dan sebanyak 69% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu memperhatikan kesehatan dan gizi karena memperhatikan kesehatan dan gizi adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang masih rendah karena karyawan yang tidak selalu memperhatikan kesehatan kesehatan dan gizi lebih besar dari pada karyawan yang selalu memperhatikan kesehatan dan gizi karena memperhatikan kesehatan dan gizi adalah cermin dari etos kerja seseorang.

i. Ulet dan pantang menyerah

Berdasarkan penyajian data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 41% sudah dapat dikatakan memiliki sikap etos kerja yang tinggi karena mereka memiliki sifat

ulet dan pantang menyerah dan sebanyak 59% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu bersikap ulet dan pantang menyerah karena sikap ulet dan pantang menyerah adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Segi Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu bersikap ulet dan pantang menyerah lebih besar dari pada yang selalu bersikap ulet dan pantang menyerah karena ulet dan pantang menyerah adalah cermin dari etos kerja seseorang.

j. Berorientasi pada produktivitas

Berdasarkan penyajian data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni 19% sudah dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu berorientasi pada produktivitas dan sebanyak 81% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu berorientasi pada produktivitas padahal berorientasi pada produktivitas adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Segi Martapura memiliki etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu berorientasi pada produktivitas lebih besar dari pada karyawan yang selalu berorientasi pada produktivitas karena berorientasi pada produktivitas adalah cermin dari etos kerja seseorang.

k. Mempererat tali silaturahmi

Berdasarkan penyajian data yang ada dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 47% sudah

dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu mempererat tali silaturrahi dan sebanyak 53% tidak dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka tidak selalu mempererat tali silaturrahi karena mempererat tali silaturrahi adalah bagian dari etos kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura memiliki tingkat etos kerja yang rendah karena karyawan yang tidak selalu mempererat tali silaturrahi lebih besar dari pada karyawan yang selalu mempererat tali silaturrahi karena mempererat tali silaturrahi adalah cermin dari etos kerja seseorang.

Berdasarkan dari 11 katagore yang mencerminkan sikap etos kerja di atas berdasarkan dari hasil wawancara dengan 32 responden yakni sebanyak 30,6% karyawan muslim pada PT Samasan Sega Martapura sudah mempunyai etos kerja yang tinggi yakni mereka benar-benar memahami tentang etos kerja tersebut.

Sedikitnya para karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi tersebut sangat perlu dicontoh oleh para karyawan lainnya yakni mereka yang masih kurang memahami tentang etos kerja tersebut.

Pentingnya memiliki etos kerja yang tinggi tersebut ternyata membawa bukti konkret (nyata) sebanyak 30,6% orang karyawan yang sudah benar-benar memiliki etos kerja yang tinggi, mereka dapat mengembangkan kualitas usaha rotan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain.

2. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Muslim Pada PT Samasan Sega Martapura

a. Culture (budaya)

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian besar dari mereka yakni sebanyak 56% etos kerjanya dipengaruhi oleh culture (budaya) dan sebanyak 44% dari mereka etos kerjanya tidak dipengaruhi oleh culture (budaya).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT Samasan Sega tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh budaya tetapi hanya sebagian kecil saja, tetapi etos kerjanya lebih besar dipengaruhi oleh faktor lain misalnya adanya iming-iming hadiah dari perusahaan.

b. Fisis (lingkungan)

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian besar dari mereka yakni sebanyak 63% etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) dan sebanyak 37% etos kerjanya tidak dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT.Samasan Sega Martapura tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor fisis tetapi ada juga yang dipengaruhi oleh faktor lain misalnya prinsip yang kuat bahwa bekerja adalah ibadah.

c. Faktor kimiawi (kimia)

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian besar dari mereka yakni sebanyak 53% etos kerjanya

dipengaruhi oleh faktor kimiawi misalnya obat-obat dan sebanyak 47% etos kerjanya tidak dipengaruhi kimiawi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura ini etos kerjanya yang dipengaruhi oleh faktor misalnya tidak adanya acara-acara berisi tentang keagamaan .

d. Faktor psikologis (mental)

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian besar dari mereka yakni sebanyak 53% etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor psikologis (mental) dan sebanyak 47% etos kerjanya tidak dipengaruhi oleh faktor psikologis (mental).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura ini etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor psikologis (mental) lebih besar dari pada yang etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor yang lain misalnya pembayaran gaji yang sering terlambat.

e. Faktor Fisiologis

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian kecil dari mereka yakni sebanyak 37,5% etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor fisiologis dan sebanyak 62,5% etos kerjanya tidak dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT. Samasan Sega Martapura tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor fisiologis tetapi ada yang dipengaruhi oleh faktor lain misalnya adanya penghargaan dari perusahaan bagi yang berprestasi.

f. Faktor Ekonomi

Berdasarkan penyajian data dari hasil wawancara dengan 32 responden diketahui bahwa sebagian besar dari mereka yakni sebanyak 59% etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan sebanyak 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan muslim pada PT Samasan Segi Martapura tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor ekonomi tetapi ada juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kurangnya teguran dan perhatian dari pimpinan perusahaan

Berdasarkan 6 faktor di atas yang paling besar mempengaruhi etos kerja karyawan pada PT. Samasan Segi Martapura adalah faktor fisis (lingkungan).

Hubungan antara 11 Variabel Etos Kerja dengan Faktor yang Mempengaruhinya.

1. Selalu berhitung

Karyawan muslim yang selalu berhitung lebih banyak dipengaruhi oleh faktor ekonomi karena mereka termasuk yang berumah tangga sehingga mereka selalu berhitung karena semua itu bukan untuk mereka saja tetapi juga untuk tanggungan mereka. Sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu berhitung lebih banyak dipengaruhi oleh faktor mental yaitu pemahaman yang kuat kepada agamanya bahwa bekerja adalah ibadah.

2. Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Karyawan muslim yang selalu menanamkan jiwa kepemimpinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis karena mental yang kuat terhadap pemahaman bahwa bahwa selalu menanamkan jiwa kepemimpinan adalah bentuk

dari seseorang dalam meaktualisasikan kemuslimannya. Sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu menanamkan jiwa kepemimpinan lebih banyak dipengaruhi faktor fisis yaitu lingkungan dimana ia tinggal orang-orangnya tidak selalu menanamkan jiwa kepemimpinan.

3. Menghargai Waktu

Karyawan muslim yang selalu menghargai waktu lebih banyak dipengaruhi oleh culture misalnya budaya orang jawa bagi mereka waktu merupakan sesuatu yang paling berharga. Sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu menghargai waktu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis misalnya karena lingkungan/teman-temannya yang kurang menghargai sehingga ia terpengaruh akan hal itu.

4. Tidak pernah puas berbuat kebaikan.

Karyawan muslim yang selalu tidak pernah puas berbuat kebaikan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor mental misalnya mentalnya yang kuat terhadap pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah. Sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu tidak pernah puas berbuat kebaikan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis karena lingkungan dimana ia tinggal termasuk orang-orang yang jika ia melakukan kebaikan ada timbal baliknya.

5. Hidup hemat dan efisien

Karyawan muslim yang selalu hidup hemat dan efisien lebih banyak dipengaruhi oleh faktor ekonomi karena mereka termasuk karyawan yang berumah tangga dan keadaan ekonominya termasuk kurang mampu maka ia selalu berhemat dan efisien agar ia tidak mengalami kesulitan dikemudian hari.

Sedangkan karyawan muslim yang tidak selalu hidup hemat dan efisien lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) karena ia terbawa oleh sifat teman-temannya.

6. Memiliki jiwa wiraswasta

Karyawan muslim yang selalu menanamkan jiwa wiraswasta lebih banyak dipengaruhi oleh faktor ekonomi karena keadaan ekonominya menuntut mereka untuk menanamkan jiwa wiraswasta. Sedangkan yang tidak selalu menanamkan jiwa wiraswasta karena di lingkungannya/teman-temannya tidak menanamkan jiwa wiraswasta maka karena pergaulan ia pun ikut seperti itu.

7. Memiliki insting bertanding dan bersaing.

Karyawan muslim yang selalu memiliki insting bertanding dan bersaing lebih banyak dipengaruhi oleh faktor ekonomi karena keadaan ekonomi yang menuntut mereka untuk selalu memiliki insting bertanding dan bersaing. Sedangkan yang tidak selalu memiliki insting bertanding dan bersaing lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis (lingkungan) misalnya karena pergaulannya sehingga ia mengikuti sifat temannya yang tidak selalu memiliki insting bertanding dan bersaing.

8. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Karyawan muslim yang selalu memperhatikan kesehatan dan gizi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisiologis misalnya usia karena usianya sudah agak tua sehingga ia mudah terserang penyakit. Sedangkan yang tidak selalu memperhatikan kesehatan dan gizi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis

misalnya orang-orang dimana ia tinggal tidak selalu memperhatikan kesehatan dan gizi.

9. Ulet dan pantang menyerah

Karyawan muslim yang selalu ulet dan pantang menyerah lebih banyak dipengaruhi oleh faktor culture misalnya budaya orang jawa yang terkenal gigih dalam bekerja. Sedangkan yang tidak selalu ulet dan pantang menyerah lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis misalnya lingkungan dimana ia tinggal orang-orangnya tidak selalu bersifat ulet dan pantang menyerah.

10. Berorientasi pada produktivitas.

Karyawan muslim yang selalu berorientasi pada produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis karena mentalnya yang kuat bahwa sikap mubazir itu tidak baik dan benar-benar temannya syetan. Sedangkan yang tidak selalu berorientasi pada produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis karena ia terpengaruh pada sikap teman-temannya.

11. Mempererat tali silaturahmi.

Karyawan muslim yang selalu mempererat tali silaturahmi lebih banyak dipengaruhi oleh psikologis yaitu mentalnya yang kuat pada agamanya yang mengatakan bahwa mempererat tali silaturahmi dapat memanjangkan umur dan melimpahkan rezeki. Sedangkan yang tidak selalu mempererat tali silaturahmi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor fisis misalnya lingkungan dimana ia tinggal mempererat tali silaturahmi jika dianggap itu perlu.

