

Interpretasi Agama, Budaya Organisasi dan Individualisme terhadap Etos Kerja Muslim: Studi pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Interpretation of Religion, Organizational Culture and Individualism on the Muslim Work Ethic: A Study at the Gondanglegi Islamic Hospital

Munawir

ABSTRACT

This study aims to see whether the influence of interpretation of religion (Islam), organizational culture and individualism affect the quality of Muslim work ethic. Based on the results of the analysis, conclusions can be drawn as answers to the problems and objectives that have been set: Based on the results of the partial regression analysis, it is found that the three independent variables individually (partial) have no significant effect on Muslim work ethic. Based on the results of the regression analysis test, it is known that the independent variable that has a dominant influence on Muslim work ethic is the independent variable of organizational culture. However, with the magnitude of the influence of all independent variables which is less than one percent (0.8%), then the dominance of the organizational culture variable does not affect. The Islamic work ethic is not as low as the views of previous work ethic researchers, especially in trying to compare it with the Protestant work ethic. The Islamic work ethic also emphasizes the need for a change, marked by a high response to indicators that are important elements in a change such as discipline, entrepreneurial spirit, enthusiasm for learning and creativity.

Keywords: Religion (Islam), Organizational Culture, Individualism, Work Ethic

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah pengaruh interpretasi agama (Islam), budaya organisasi dan *individualism* berpengaruh pada kualitas etos kerja muslim. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan: Berdasarkan hasil analisis regresi parsial dihasilkan temuan jika ketiga variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Muslim. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui jika variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan pada etos kerja Muslim adalah variabel bebas budaya organisasi. Namun, dengan besarnya pengaruh semua variabel bebas yang tidak sampai satu persen (0,8%), maka dominasi variabel budaya organisasi tidaklah berpengaruh. Etos kerja Islam tidaklah serendah pandangan para peneliti etos kerja terdahulu, khususnya dalam usaha membandingkan dengan etos kerja Protestan. Etos kerja Islam juga menekankan perlunya suatu perubahan, ditandai dengan tingginya respons terhadap indikator-indikator yang



JIHBIZ
Jurnal Ekonomi,
Keuangan dan
Perbankan Syariah
P-ISSN 1238-1235

Vol. 2 No. 1 2018
Page 43-64

Published by:

Program Studi Ekonomi Syariah dan
Program Studi Perbankan Syariah
Universitas Islam Raden Rahmat Malang,
Indonesia

Website:

<http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/jihbiz/>

Article's DOI:

<https://doi.org/10.33379/jihbiz.v2i1.766>



Author(s):

Munawir

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung
Banyuwangi, Indonesia

Email: munawiraida@gmail.com.

Correspondence:

munawiraida@gmail.com

Article Type:

Research Paper

merupakan unsur-unsur penting dalam suatu perubahan seperti kedisiplinan, jiwa wiraswasta, semangat belajar dan kreativitas.

Kata Kunci: Agama (Islam), Budaya Organisasi, Individualisme, Etos Kerja

1. Pendahuluan

Penelitian mengenai kesuksesan bangsa Eropa justru dimulai dari kalangan mereka sendiri. Adalah Max Weber yang melakukan penelitian mengenai etos kerja dalam bukunya *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1904-1905) yang menyatakan bahwa akumulasi nilai-nilai moral dan religi membangkitkan kemakmuran serta terbitnya kapitalisme. Tesisnya terkenal melahirkan istilah *Protestant Work Ethics* (PWE) pada abad 20 (Christoper, Pam dan Jeffrey, 2003:523). Weber adalah seorang ilmuwan Jerman dalam bidang sosial-ekonomi. Secara garis besar Weber menyimpulkan bahwa perubahan ekonomi suatu bangsa dipengaruhi oleh pemahaman mereka akan kepercayaan (agama) yang dianut. Salah satu temuan Beliau yang sederhana tetapi mengandung makna yang mendalam untuk dikaji ialah bangsa yang mayoritas penduduknya beragama Protestan cenderung bersifat kapitalis daripada yang beragama Katolik (Hill, 1999).

Studi-studi lebih lanjut mengenai pemikiran Weber dilakukan oleh Kaelber (2002) yang berusaha membumikan pemikiran-pemikiran Weber pada abad 21. Namun apa yang dilakukan oleh Kaelber tidak mempunyai pengaruh sebesar pemikiran Weber. Beberapa pengamat menilai kritis terhadap teori yang dikemukakan Weber. Penilaian tersebut antara lain menyatakan bahwa Weber terlalu Protestan-sentris. Weber menyatakan bahwa komunitas masyarakat lain yang tidak mempunyai pemahaman seperti etika Protestan dalam agama mereka, dan jika mereka tidak mempunyai kondisi struktural yang sama dengan masyarakat Eropa, maka mereka akan sulit menjadi kapitalis (Arslan, 2000).

Sebagaimana sifat ilmu pengetahuan yang terus berkembang sehingga mengalami penyesuaian-penyesuaian, tentunya Weber akan heran dengan majunya peradaban Jepang, bangsa Korea (Selatan) dan menyusul juga raksasa yang bangun dari tidur seperti China serta India yang tentunya berbeda dengan apa yang Weber lihat hampir satu abad silam. Penelitian yang dilakukan oleh Ornatowski (1996) mengenai etika ekonomi Buddha di India, China, dan Jepang mungkin bisa dijadikan pembandingan yang apik terhadap hasil penelitian Weber.

Weber sendiri tidak terlalu banyak memberikan perhatian pada etos kerja Muslim pada awal penelitiannya (Islam, 2004). Dalam penelitian lanjutan Weber dalam Arslan (2000:13), dinyatakan bahwa Islam sulit melahirkan semangat kerja seperti PWE disebabkan Sufisme, semangat penaklukan (ekspansi) dan pengekangan kepemilikan individu oleh dinasti yang berkuasa.

Studi mengenai etos kerja Muslim termasuk yang pertama kali melakukan adalah Lewis dalam ESI (2005:23). Beliau menyimpulkan bahwa etos kerja Muslim sangat negatif sebagaimana kutipan berikut, *"Discussing Muslims in India, Lewis made it clear that he regarded Islam as a*

religion that was inimical to development, with a tendency to encourage fatalism and suppress innovation”.

Hanafi dan Sobirin (2002:252) yang mempelajari hubungan antara ajaran agama dengan motivasi kerja mengemukakan pandangannya yang lebih terperinci mengenai etos kerja umat Islam sebagai berikut.

Konsep sosial dalam ajaran Islam sangat menekankan kebersamaan sering diterjemahkan sebagai pelaksanaan sebuah kerja secara bersama-sama tanpa menekankan pada sisi kualitas yang harus disandang individu sebelum melakukan kerja secara bersamaan. Pemahaman demikian menimbulkan etos kerja yang rendah, bahkan ulama merumuskan suatu kewajiban bersama (*fard al-kifayah*) sebagai kewajiban yang dapat diselesaikan oleh seorang muslim saja yang dipahami secara sempit. Pemahaman semacam ini bisa mendorong *free rider* dalam umat Islam, dimana satu golongan umat Islam mengandalkan pada lainnya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Konsep sosial yang digabung dengan paham fatalistik melahirkan kepasifan yang ekstrem, suatu konsep yang bertentangan dengan konsep kemerdekaan manusia. Manusia digariskan oleh nasib misteri tanpa ada upaya untuk memperbaiki dan mengubah keadaan untuk menjadi lebih baik.

Uniknya, Bilefsky (2006) yang mengamati para pengusaha muda Muslim di kota industri Kayseri - Turki, malah heran dengan etos kerja mereka. Mereka bekerja layaknya pengusaha-pengusaha Eropa, tetapi tanpa meninggalkan nilai-nilai tradisional (Islam). Fenomena ini Beliau namakan ‘Calvinist—seorang pembaharu Protestan yang mempengaruhi pemikiran Weber—Islam’ atau dengan istilah lain ‘*Protestant Work Ethic*’ in Muslim.

Jika dilihat dari sumber hukum tekstual Islam, etos kerja Muslim mempunyai kandungan makna semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sikap semacam ini dalam al-Quran dikenal dengan istilah ihsan. Senada dengan kata ihsan, di dalam al-Quran kita temukan kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (Tasmara, 2002:16). Menelaah perjalanan panjang penelitian etos kerja di atas, tentunya menjadi wajar bila penelitian mengenai etos kerja Muslim berkembang guna memperoleh penjelasan yang lebih memuaskan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi etos kerja Islam.

Paparan di atas jelas menyatakan bahwa variabel agama mempengaruhi etos kerja, walaupun ada beberapa ahli yang kurang sependapat (lihat Arslan, 2001:324; Islam, 2004). Obyek penelitian yang akan dipilih mempunyai satu kelemahan di mana 100 % seagama (Islam) tidak memungkinkan perbandingan antar agama. Namun demikian, masih bisa dicari perbandingannya melalui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari perbedaan interpretasi agama (Islam) yang melahirkan polarisasi unik pemeluk Islam di Indonesia (misal abangan-Jawa, tradisional-Nadlatul Ulama/NU, modern-Muhammadiyah, militan seperti Front Pembela Islam/FPI, ataupun aliran progresif seperti Jaringan Islam Liberal/JIL) di mana mereka berkecimpung ataupun yang lebih mewarnai kehidupan sehari-hari mereka (Woodward dalam Suaedy, 2007). Selain Wallis dan Monroe (2005) di atas, pendekatan semacam ini juga merujuk pada pendekatan yang dilakukan oleh Nanji (1991) yang melakukan studi tentang etika Islam melalui beberapa pendekatan seperti Mu’tazila, Sunni dan Syiah. Pendekatan melalui polarisasi pemeluk agama ala Woodward akan lebih relevan dilakukan di Indonesia, karena dalam

kenyataannya polarisasi pemeluk Islam lebih mewarnai kehidupan masyarakat Islam Indonesia terlebih setelah masa orde baru tumbang.

Umumnya para peneliti Barat melihat individualisme sebagai fondasi dari etos kerja Protestan dan pencapaian prestasi dalam bidang ekonomi (Ali, 1987:576). Adanya studi mengenai pengaruh individualisme pada etos kerja Muslim yang cenderung bersifat sosial dilatarbelakangi masuknya akar-akar individualisme ke negara-negara teluk (Arab) sejalan dengan ditemukannya minyak bumi yang mengundang kedatangan ekspatriat-ekspatriat Barat yang secara tidak langsung mempengaruhi pola pikir pengusaha lokal akan individualitas (Whiteoak, Norman dan Richard, 2006). Oleh karena itu, mempelajari pengaruh individualisme terhadap etos kerja Muslim akan menarik untuk dimasukkan dalam penelitian ini.

Menurut Riyadi dalam Muluk (1999:5) rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi.

Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat terutama yang tidak mampu. Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agama. Hal yang menarik akhir-akhir ini adalah adanya perubahan orientasi pemerintah tentang manajemen rumah sakit untuk mulai berorientasi ekonomis, maka lahirlah konsep Rumah Sakit Swadana di mana investasi dan gaji pegawai ditanggung pemerintah, namun biaya operasional rumah sakit harus ditutupi dari kegiatan pelayanan kesehatannya.

Demikian halnya Rumah Sakit Islam (RSI) Gondanglegi yang berangkat dari institusi keagamaan (swasta) tentunya akan menghadapi tantangan yang lebih berat daripada rumah sakit pemerintah karena sifatnya yang harus mandiri. Sebagai jawaban terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal dalam suatu usaha untuk mempertahankan kehidupan organisasi, maka menjaga dan meningkatkan kualitas jasa layanan kesehatan pada konsumen (pasien) adalah suatu hal yang tidak bisa ditawar. Oleh karena itu, etos kerja karyawan adalah salah satu fokus utama perhatian guna mencapai tujuan tersebut. Bertolak dari latar belakang dan fenomena ini, maka penelitian ini mengajukan pertanyaan sebagai berikut: a) Apakah variabel interpretasi agama, budaya organisasi dan individualisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Muslim karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi; b) Apakah variabel interpretasi agama, budaya organisasi dan individualisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Muslim karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi dan; c) Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi etos kerja Muslim pada karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Interpretasi Agama

Interpretasi agama adalah perbedaan yang terjadi di kalangan umat Islam di Indonesia dalam memaknai ajaran agama (Islam) disebabkan perbedaan situasi sosial yang dihadapi. Sebagai gambaran mudahnya; seorang Muslim militan memandang jihad sebagai usaha untuk menghancurkan sistem kezaliman dan kemaksiatan, sedangkan seorang sufi mungkin melihat sebagai upaya untuk menaklukkan hawa nafsu (Rakhmat, 1986:39). Studi yang dilakukan Nanji

(1991) menyimpulkan bahwa ada perbedaan karakteristik pengimplementasian etika Islam pada pemeluknya disebabkan beragamnya pendekatan yang dilakukan terhadap sumber hukum Islam itu sendiri. Nanji tidak berusaha menjustifikasi pendekatan manakah yang paling benar, tapi setidaknya ia menyatakan bahwa pendekatan yang kaku dan terlalu anti perubahan dan keterbukaan justru menimbulkan etika yang tidak produktif seperti menjadi radikal dan mengedepankan kekerasan.

Sebagaimana disinggung pada latar belakang penelitian, perbedaan dalam memaknai ajaran Islam melahirkan aliran pemahaman semacam Mu'tazila, Sunni ataupun Syiah (Nanji, 1991). Adanya perbedaan ini juga terjadi pada pemeluk Islam di Indonesia yang melahirkan polarisasi ala Mark Woodward dalam Suaedy (2007). Pengelompokan Woodward terangkum menjadi lima kelompok; indigenized Islam, kelompok tradisional Nahdlatul Ulama (NU), Islam modernis, Islamisme atau Islamis, neo-modernisme Islam.

2.2 Pengertian Budaya Organisasi

Istilah '*organizational culture*' mulai muncul dalam literatur berbahasa Inggris sekitar tahun 1960-an sebagai padanan kata '*climate*'. Istilah yang serupa '*corporate culture*' juga mulai diperkenalkan pada tahun 1970-an. Menginjak tahun 1980-an buku-buku mengenai budaya organisasi mulai booming di pasaran dan mulai diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa (Hofstede, 1991:179-180). Hofstede sekaligus mendefinisikan organisasi '*as the collective programming of the mind which distinguishes the members of one organization from another*'.

Hatch (1997:202,204) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan konsep organisasi yang paling sulit didefinisikan. Menurut berbagai ahli teori organisasi *postmodernist*, mereka lebih menekankan makna budaya sebagai *particular way of life* dalam suatu komunitas manusia. Oleh karenanya, budaya organisasi kerap kali merujuk pada *way of life* suatu organisasi. Schein dalam Hatch (1997:210) membagi susunan budaya organisasi menjadi tiga tahap. Pertama pada permukaannya terdapat artefak, kemudian di bawahnya ada seperangkat nilai dan yang terbawah adalah kepercayaan dan asumsi.

Kelompok informal dan formal dapat pula memiliki kedekatan atau kesamaan dalam sikap, perilaku dan prestasi yang rata-rata sama. Kedekatan ini disebut sebagai kekompakan yang umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu kelompok membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan kebersamaan. Kelompok kohesif, melibatkan individu yang memperhatikan satu sama lain. Kelompok yang tingkat kohesifnya rendah tidak memiliki hubungan interpersonal bagi anggotanya. Tentu saja, terdapat sejumlah alasan untuk tertarik pada satu kelompok. Kelompok mungkin menarik bagi seseorang disebabkan; tujuan kelompok dan anggota sesuai dan jelas dipaparkan, kelompok mempunyai pimpinan karismatik, reputasi kelompok menunjukkan bahwa kelompok berhasil menjelaskan tugas-tugasnya, kelompok yang kecil cukup memungkinkan anggota mendengarkan pendapatnya dan dievaluasi rekan lain, anggota tertarik bergabung dan mereka mendukung satu sama lain dan membantu masing-masing mengatasi hambatan dan kendala atas pertumbuhan pribadi dan pengembangan. Karena kelompok yang sangat kohesif terdiri dari individu-individu yang mempunyai motivasi untuk bersama, maka dapat diharapkan kinerja kelompok efektif (Gibson, 1999).

2.3 Individualisme

Individualisme merujuk pada Hofstede dalam Whiteoak, Norman dan Richard (2006) adalah lawan dari kolektivisme, di mana seseorang cenderung berperilaku individual dalam komunitas keluarga ataupun lebih jauh dalam kehidupan bermasyarakat. Individualitas lebih berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang baik. Arslan (2000:14) menyatakan bahwa individualitas merujuk pada derajat rasa tanggung jawab dan kebebasan/kemerdekaan yang dimiliki seseorang.

Adanya studi mengenai pengaruh individualisme pada etos kerja Muslim dilatarbelakangi masuknya bibit-bibit individualisme ke negara-negara teluk (Arab) sejalan dengan ditemukannya minyak bumi yang mengundang investor-investor asing untuk mengeksplorasinya. Kedatangan ekspatriat-ekspatriat Barat secara tidak langsung mulai mempengaruhi pola pikir dan sikap individualitas pengusaha-pengusaha lokal (Whiteoak, Norman dan Richard, 2006).

2.4 Etos Kerja Muslim

Telah disinggung pada bagian terdahulu, etos kerja yang kita kenal sekarang adalah buah konstruksi pemikiran Weber (1904-1905) dengan term 'PWE'-nya. PWE sendiri sebenarnya adalah lanjutan dari menyeruaknya teologi *Calvinist* pada zaman *renaissance* (Zuhri, 1985:471; Hill dan Petty, 1995:2). Penelitian mengenai etika kerja justru mulai membumi dan berkembang pada tahun 1960-an dari disiplin ilmu psikologi. Penelitian mengenai etika kerja tidaklah langsung berkembang secara komprehensif, akan tetapi berkembang dalam bagian-bagian tersendiri. Hal tersebut mengakibatkan banyak perbedaan hasil penelitian dari para ahli etika kerja. Etika kerja secara umum dapat diartikan dengan kelakuan yang baik dalam bekerja (Boatwright, 2000:1-2).

Jika merujuk pengertian etos kerja secara umum, maka etos kerja Muslim dapat diartikan bekerja yang baik menurut ajaran Islam (Boatwright, 2000). Lebih pragmatis, Whiteoak, Norman dan Richard (2006) mengartikan etos kerja Muslim sebagai pengukuran tingkat etos kerja yang dilakukan pada masyarakat Timur Tengah. Menurut Ali (1987:577) etos kerja Muslim adalah kegiatan pemenuhan kebutuhan manusia dan upaya untuk menyeimbangkan kehidupan individu dengan kehidupan sosial seseorang melalui usaha yang tidak bertentangan dengan etika.

Hanafi dan Ahmad (2002:235) menyatakan bahwa Islam sangat menganjurkan kerja yang produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki setiap individu. Kedudukan kerja dalam Islam bukan sekedar kewajiban kemanusiaan untuk memenuhi kebutuhan, tetapi lebih ditegaskan sebagai kewajiban yang bersifat religius dengan menempatkan hubungan kata-kata 'amal' (kerja) dengan kata-kata 'iman' pada firman-firmannya; QS 103: 1-3, QS 6: 132.

Qardhawi (1997:104) menyatakan bahwa kerja merupakan bagian terpenting dari produksi. Kedua, jaminan rezeki tidak akan mungkin didapat kecuali dengan berusaha dan bekerja. Ketiga, bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah.

Selain merumuskan tujuan bekerja, Qardhawi (1997:113) juga mengkritisi pemahaman sempit sebagian umat Islam yang berpandangan bahwa takwa hanya berkutat pada salat, puasa, tasbih

dan semacamnya. Namun, takwa yang perlu dicapai juga meliputi ilmu dan amal, agama dan dunia, material dan spiritual, rencana dan peraturan, investasi dan produksi, ketekunan dan ihsan.

Tasmara (2002:15) yang mempelajari mengenai etos kerja Islami menjabarkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang mempunyai arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dari kata 'etos' dikenal pula istilah 'etika' yang mempunyai makna nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (*moral*). Dalam etos kerja terdapat kandungan semangat untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermoral dan menjadikan landasan moralnya sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya.

2.5 Penelitian Terdahulu Mengenai Etos Kerja Muslim

Ali (1992) mengukur etos kerja Islam dan individualisme di antara 117 manajer Saudi Arabia menggunakan instrumen Ali (1988). Hasilnya menunjukkan jika para manajer mempunyai komitmen tinggi terhadap etos kerja Islam dan mempunyai kecenderungan untuk mulai bersikap individual. Hasil lain ditemukan jika faktor demografi dan variabel-variabel organisasional tidak terlalu berpengaruh terhadap orientasi kerja para manajer.

Lebih spesifik dengan apa yang dilakukan oleh Hanafi dan Ahmad di atas, Mulyono, Dwi dan Yusnan (2002) melakukan penelitian mengenai etika kerja Islam secara kuantitatif dengan judul *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Hubungan antar Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi (Studi Kasus Pada Civitas Akademika Di Universitas Muhammadiyah Jember)*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kecenderungan sikap kognitif, afektif dan keprilaku terhadap perubahan organisasional. Penelitian berjenis korelasional. Sampel sebanyak 100 orang yang terdiri dari staf pengajar dan karyawan dengan alat analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan program AMOS. Operasional variabel, khususnya mengenai etika kerja Islam diukur menggunakan instrumen Ali (1988) yang terdiri dari 17 item yang kemudian dirata-rata untuk mendapatkan skor yang merefleksikan etika kerja Islam. Item tersebut antara lain; kemalasan merupakan perbuatan buruk, bekerja dengan baik menguntungkan yang bersangkutan maupun orang lain, seseorang harus mengupayakan hasil kerja terbaiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian dimensi dari komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antar etika kerja Islam dengan perubahan organisasi. Sedangkan etika kerja Islam dapat mempengaruhi secara langsung sebagian dimensi komitmen organisasi dan sebagian dimensi perubahan organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang lebih menyentuh ke dalam dunia usaha nyata, dilakukan oleh Harsono dan Slamet (2006) dengan judul *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan Di Kota Ponorogo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja pengusaha Muslim di Ponorogo dalam menghadapi persaingan. Subyek penelitian adalah pengusaha Muslim pribumi yang berada di tiga wilayah kelurahan. Teknik pengumpulan data adalah *indepth interview* atau wawancara mendalam dengan materi pertanyaan; perjalanan usaha, haji serta zakat, modal usaha bank, organisasi, jaringan usaha Muslim, dan strategi mengembangkan usaha. Proses analisis data menggunakan model analisis interaktif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengusaha Muslim di perkotaan (Ponorogo) mempunyai etos kerja tinggi. Kedua, tidak ada jaringan usaha antar pengusaha Muslim. Ketiga, pengusaha Muslim di kota

tersebut mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam mengelola dan mengembangkan usaha yang ditekuni.

Whiteoak, Norman dan Richard (2006) melakukan penelitian kuantitatif terhadap 241 warga Uni Emirat Arab (UAE) mengenai pengaruh perbedaan generasi dan jender terhadap etos kerja Islam (*Islamic work ethic*), individualisme, perlakuan pada perempuan di tempat kerja dan persepsi sejauh mana manfaat dari wasta – sebutan bagi orang yang mempunyai hubungan khusus dengan relasi bisnis. Hasilnya, nilai-nilai yang dianut masyarakat Timur Tengah mengalami perubahan seperti adanya sikap individualisme, tetapi uniknya di sisi lain tingkat etos kerja Islam mereka juga naik. Selanjutnya ditemukan juga adanya perbedaan fungsi dari wasta antar generasi yang berbeda.

2.6 Hubungan antara Interpretasi Agama, Budaya Organisasi dan Individualisme dengan Etos Kerja Muslim

Telah dijelaskan di atas, secara global Nanji (1991) melihat adanya perbedaan pendekatan etika dalam memaknai Islam sebagai sebab terjadinya polarisasi seperti Mu'tazila, Sunni dan Syiah. Demikian pula Woodward dalam Suaedy (2007) melihat terjadinya polarisasi pada pemeluk Islam di Indonesia yang lebih tampak nyata setelah masa keterbukaan (reformasi) yang diawali tumbangnya pemerintahan otoriter orde baru.

Polarisasi yang terjadi pada pemeluk Islam di Indonesia sebenarnya juga pernah terjadi pada pemeluk agama lain, misalnya pada agama Kristen di Inggris Raya pada abad pertengahan khususnya sekitar tahun 1850-1853 M (Wallis dan Monroe, 2005). Dalam dinamika polarisasi tersebut, sebagian ulama Protestan mengkritik pemahaman Katholik yang terlalu ke-akhirat-akhirat-an dan mengabaikan aspek kerja keras untuk kemaslahatan hidup di dunia. Walaupun demikian, kesimpulan akhir studi Wallis dan Monroe mengatakan bahwasanya antara Katholik dengan Protestan tidaklah ada perbedaan teologis yang mendasar antar keduanya, yang ada hanyalah sekedar perbedaan prasangka. Lebih fokus, Arslan (2001) membandingkan antara etos kerja rakyat Inggris yang mayoritas beragama Kristen Protestan dengan etos kerja rakyat Irlandia yang didominasi Kristen Katolik. Dilaporkan secara garis besar etos kerja umat Protestan lebih tinggi dari etos kerja umat Katolik.

Meskipun studi mengenai kaitan polarisasi pemeluk agama dengan etika kerja masih tergolong prematur, tetapi dengan merujuk studi yang dilakukan Nanji (1991), Arslan (2001) serta Wallis dan Monroe (2005) di atas, tentunya sudah cukup dijadikan pijakan akan adanya pengaruh perbedaan interpretasi agama yang melahirkan polarisasi pemeluk agama terhadap tinggi-rendahnya etos kerja Muslim itu sendiri.

Menurut Nimran (1997:137) budaya perusahaan pada dasarnya akan mewakili norma-norma dan perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi, termasuk bagi mereka yang berada dalam hierarki organisasi. Dalam pada itu, Whelen & Hunger dalam Nimran (1997:137) secara spesifik mengemukakan sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan, yaitu; 1) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja, 2) Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan, 3) Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial, 4) Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan variabel interpretasi agama, budaya organisasi dan individualisme secara simultan terhadap etos kerja Muslim karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi.
- 2) Terdapat pengaruh variabel interpretasi agama, budaya organisasi dan individualisme secara parsial terhadap etos kerja Muslim karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

3.1.1 Interpretasi Agama

Interpretasi agama adalah perbedaan yang terjadi di kalangan umat Islam di Indonesia dalam memaknai ajaran agama (Islam) disebabkan perbedaan situasi sosial yang dihadapi. Perbedaan tersebut melahirkan polarisasi unik pemeluk Islam di Indonesia menjadi lima kelompok dengan indikator-indikator pengelompokan sebagai berikut:

- 1) *Indigenized* Islam (Islam Abangan)
 - a. terikat dengan tradisi setempat (Jawa) dibanding tradisi luar (Arab)
 - b. sekuler; cenderung memisahkan masalah kerja (duniawi) dengan agama
- 2) Islam Tradisional
 - a. mempunyai hubungan khas antara guru (Kyai) dengan murid (Santri)
 - b. menghargai budaya lokal selama tidak bertentangan dengan agama
- 3) Islam Modernis
 - a. menolak ekspresi lokal yang menambah-nambah urusan agama (*bid'ah*)
 - b. lebih fokus dakwah pada bidang pendidikan dan kesehatan
- 4) Islamisme
 - a. menyuarakan pentingnya penerapan hukum Islam (syari'at) secara positif
 - b. memilih melakukan tindakan sendiri yang cenderung represif terhadap penyakit masyarakat (kemaksiatan) apabila aparat yang berwenang tidak segera menertibkannya
- 5) Neo-Modernisme Islam (Islam Liberal)
 - a. mengedepankan intelektualitas
 - b. mengampanyekan tafsir ulang doktrin Islam mengenai hak asasi, jender, pluralisme dan toleransi
 - c. menentang penerapan hukum Islam secara positif

3.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah *particular way of life* suatu organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Pembatasan dan penjabaran variabel budaya organisasi meliputi indikator-indikator di bawah ini:

- 1) *Communications* (komunikasi)
 - a. arah komunikasi top down atau bottom up
 - b. apakah komunikasi disaring atau terbuka

- c. apakah jalur formal atau informal yang digunakan untuk menyampaikan dan menerima komunikasi
- 2) *Training and Development* (Pelatihan dan Pengembangan)
 - a. apakah manajemen berkomitmen untuk menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri bagi karyawannya
 - b. pelatihan bagi karyawan ditujukan untuk kebutuhan jangka pendek
 - c. pendidikan bagi karyawan ditujukan untuk kebutuhan jangka panjang
- 3) *Rewards* (Imbalan)
 - a. penilaian berbasis kinerja
 - b. tipe penghargaan yang digunakan telah memenuhi rasa keadilan
- 4) *Decission Making* (Pengambilan Keputusan)
 - a. apakah keputusan cepat atau lambat
 - b. apakah organisasi bersifat birokratis
 - c. apakah pembuatan keputusan bersifat sentralisasi
 - d. apakah pengambilan keputusan didelegasikan (desentralisasi)
- 5) *Risk Taking* (Berani Mengambil Risiko)
 - a. apakah kreativitas dan inovasi dihargai (didukung)
 - b. apakah keputusan yang mempunyai risiko didukung oleh karyawan
- 6) *Teamwork* (Kerja Sama)
 - a. keefektifan *teamwork* dalam organisasi
 - b. kerjasama antar unit kerja
 - c. kelompok kerja formal dan informal
- 7) *Management Practice* (Praktik Manajemen)
 - a. keadilan (*fairness*) dan konsistensi sebagai landasan kebijakan
 - b. keamanan lingkungan kerja karyawan
 - c. bagaimana manajemen menghargai dan mendukung perbedaan

3.1.3 Individualisme

Individualisme adalah kecenderungan seseorang berperilaku individual dalam komunitas keluarga ataupun lebih jauh dalam kehidupan bermasyarakat. Individualitas lebih berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang baik. Individualitas juga merujuk pada derajat rasa tanggung jawab dan kebebasan/kemerdekaan yang dimiliki seseorang. Indikator dari individualisme yang akan diukur disajikan berikut ini

- 1. bangga terhadap pencapaian diri
- 2. imbalan pada individu lebih diutamakan dari pada imbalan secara kelompok
- 3. pengabdian (nafkah) pada keluarga (anak-istri) harus diutamakan terlebih dahulu
- 4. yang paling berperan dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan adalah dirinya sendiri
- 5. untuk bisa menjadi sukses, seseorang harus bertumpu pada dirinya sendiri
- 6. kesetiaan pada atasan penting bagi suatu organisasi untuk kelangsungan hidup organisasi

3.1.4 Etos Kerja Muslim

Etos kerja Muslim secara umum dapat diartikan bekerja yang baik menurut ajaran Islam. Untuk menghindari kekaburan, maka variabel etos kerja Muslim yang akan diteliti perlu dibatasi atau dijelaskan dalam indikator-indikator berikut:

- 1) Memanfaatkan Waktu
 - a. memanfaatkan waktu sebaik mungkin
 - b. menghindari menunda-nunda pekerjaan
- 2) Ikhlas
 - a. mengerjakan pekerjaan dengan tulus sesuai amanah yang diberikan
 - b. melakukan pekerjaan bukan semata-mata karena materi belaka
- 3) Jujur
 - a. selalu melatih diri untuk membiasakan berkata dan berlaku jujur
 - b. tidak takut untuk berbuat jujur walaupun ada ancaman
- 4) Kuat Pendirian
 - a. konsisten dalam pekerjaan
 - b. mempunyai semangat pantang menyerah dalam menghadapi cobaan
- 5) Disiplin
 - a. berhati-hati mengelola pekerjaan karena didasari rasa tanggung jawab
 - b. melatih disiplin diri
- 6) Kreatif
 - a. selalu ingin mencoba ide-ide baru
 - b. menggunakan informasi baru dan mengolahnya agar bermanfaat
- 7) Memiliki Jiwa Kepemimpinan
 - a. mempunyai keyakinan (tauhid) yang kuat
 - a. tidak segan menerima kritik/saran
 - b. mempunyai pandangan ke depan
- 8) Memiliki Jiwa Wiraswasta (*Entrepreneurship*)
 - a. niat yang kuat serta semangat pantang menyerah
 - b. mengambil keputusan dengan obyektif, nalar, dan faktual
 - c. kompetitif
- 9) Semangat untuk Selalu Belajar
 - a. semangat untuk membaca dirinya sendiri dan lingkungan sekitar
 - b. tidak serta merta menerima sesuatu tanpa menelaahnya terlebih dahulu

3.2 Pengukuran Data

Penelitian ini mempergunakan skala Likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu yang terdiri dari 4 alternatif:

1. sangat setuju (skor 4)
2. setuju (skor 3)
3. tidak setuju (skor 2)
4. sangat tidak setuju (skor 1)

Penggunaan interval penilaian 1-4 untuk setiap jawaban responden dengan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu merupakan modifikasi dari skala Likert. Tujuan dari modifikasi tersebut adalah untuk menghilangkan munculnya kecenderungan responden menjawab alternatif jawaban yang ada di tengah, sehingga dapat mengurangi validitas informasi yang didapat, selain itu jawaban ragu-ragu tidak menunjukkan sikap yang jelas. Hadi (1991) menegaskan modifikasi skala Likert yang meniadakan jawaban di tengah dengan alasan: a) Kategori jawaban yang ganda arti (tidak memutuskan atau ragu-ragu) tidak diharapkan dalam suatu instrumen, b) Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama yang ragu-ragu untuk menjawab setuju atau tidak setuju, c) Jika tersedia kategori jawaban di tengah, maka akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang akan dijangkau dari responden.

3.3 Metode Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh variabel interpretasi agama, budaya organisasi dan individualisme terhadap etos kerja Muslim. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda guna mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

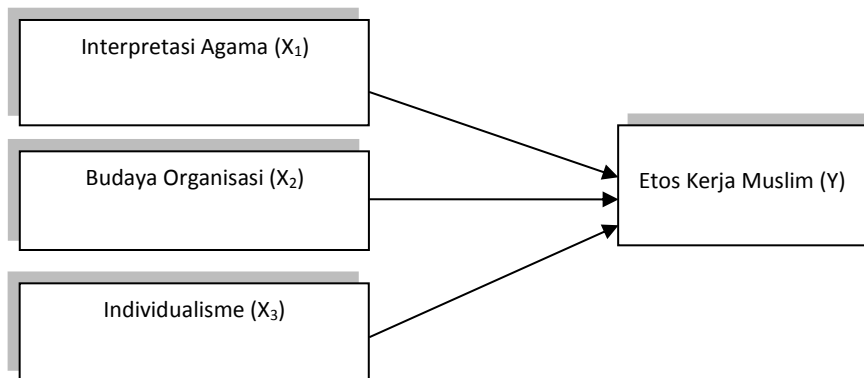
Keterangan:

Y	= etos kerja Muslim
X ₁	= interpretasi agama
X ₂	= budaya organisasi
X ₃	= individualisme
a ₀	= konstanta
b ₁ ...b ₃	= koefisien regresi
e	= faktor pengganggu

Untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling dominan ialah dengan cara membandingkan nilai koefisien regresi (B) dari masing-masing variabel bebas. Artinya nilai koefisien regresi tertinggi menandakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat (Algifari, 2000:59).

3.4 Model Penelitian

Pemahaman ringkas alur pikir penelitian tertuang pada kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian dalam mengungkap data sesuai masalah yang hendak diungkapkan dibahas pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item		Keterangan
	Valid	Gugur	
Interpretasi Agama (X ₁)	9	2	Butir X _{1.5} (penolakan ekspresi lokal) Butir X _{1.7} (penerapan syariat Islam secara positif)
Budaya Organisasi (X ₂)	18	2	Butir X _{2.11} (sentralisasi keputusan) Butir X _{2.14} (dukungan terhadap keputusan berisiko)
Individualisme (X ₃)	6	-	
Etos Kerja Muslim (Y)	20	-	

Sumber: Data mentah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh 9 item valid dan 2 item gugur untuk variabel interpretasi agama, 18 item valid dan 2 item gugur untuk variabel budaya organisasi, selanjutnya semua item valid untuk variabel individualisme dan etos kerja Muslim.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Interpretasi Agama (X_1)	0,615	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,809	Reliabel
Individualisme (X_3)	0,460	Reliabel dengan pembuangan butir $X_{3.1}$
Etos Kerja Muslim (Y)	0,900	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dinyatakan semua variabel mempunyai reliabilitas tinggi (0,600-0,799), kecuali variabel individualisme berada pada kriteria cukup (0,400-0,599).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas (Santoso, 1999). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
X_1	1,014	Non multikolinieritas
X_2	1,049	Non multikolinieritas
X_3	1,042	Non multikolinieritas

Sumber: Data mentah diolah

4.3.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Koefisien korelasi (r)	Probabilitas (p)	Keterangan
X_1	-0,030	0,619	Non heteroskedastisitas
X_2	-0,019	0,888	Non heteroskedastisitas
X_3	-0,032	0,611	Non heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi menggunakan Durbin Watson. Nilai uji Durbin Watson dihasilkan sebesar 1,906. Karena nilai tersebut dekat dengan 2, maka asumsi non autokorelasi terpenuhi.

4.3.4 Uji Asumsi Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Bila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 (5%), maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Hasil pengujian menunjukkan probabilitas sebesar 0,055 ($0,055 > 0,050$) yang berarti nilai residual data terdistribusi secara normal.

4.3.5 Uji Asumsi Linieritas

Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode Curve Fit (lampiran) yang ringkasnya disajikan pada tabel 5 di bawah ini dan disimpulkan semua hubungan adalah linier.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel bebas	Hasil Pengujian	Keterangan
X ₁	Semua model tidak signifikan	Linier
X ₂	Semua model tidak signifikan	Linier
X ₃	Semua model tidak signifikan	Linier

Sumber: data mentah diolah

4.4 Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda ditunjukkan tabel 4.6 berikut ini.

Pengaruh Variabel Interpretasi Agama (X₁) Terhadap Etos Kerja Muslim (Y)

Nilai t_{hitung} variabel X₁ sebesar -0,668 dengan probabilitas 0,507. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,668 < 2,01$) atau $\text{sig } t > 5\%$ ($0,507 > 0,05$), maka secara parsial variabel interpretasi agama (X₁) tidak berpengaruh signifikan pada variabel etos kerja Muslim (Y). Koefisien regresi B -0,182 menunjukkan bahwa etos kerja Muslim akan mengalami penurunan sebesar 0,182 apabila variabel interpretasi agama naik sebanyak satu satuan dengan syarat variabel-variabel bebas lainnya tetap.

Meskipun obyek dalam penelitian mempunyai cakupan yang lebih kecil dibanding penelitian sebelumnya, tetapi hasil penelitian secara gamblang dapat dikatakan sebanding dengan hasil penelitian terdahulu Wallis dan Monroe (2005) yang memaparkan tidak ada perbedaan pandangan teologi mendasar antara Katolik dengan Protestan pada etika kerja, yang ada hanyalah sekedar perbedaan prasangka (*prejudice*).

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Etos Kerja Muslim (Y)

Nilai t_{hitung} variabel X₂ sebesar 1,616 dengan probabilitas sebesar 0,112. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,616 < 2,01$) atau $\text{sig } t > 5\%$ ($0,507 > 0,05$), maka secara parsial variabel budaya organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja Muslim (Y). Koefisien regresi B sebesar

0,219 menunjukkan bahwa etos kerja Muslim akan mengalami kenaikan sebesar 0,219 apabila variabel budaya organisasi naik sebanyak satu satuan dengan syarat variabel-variabel bebas lainnya tetap.

Temuan di atas belum mampu membuktikan pendapat jika budaya perusahaan akan membantu pembentukan jati diri (etos) karyawan sebagaimana dikemukakan Robbins (1996:294), Whelen dan Hunger dalam Nimran (1997:137). Demikian pula hasil penelitian masih belum mampu membuktikan jika budaya organisasi akan meningkatkan ciri-ciri etos kerja seperti rasa percaya diri, penghargaan diri dan kepribadian yang kuat sebagaimana dinyatakan oleh Ritchie (2000).

Di lain pihak, hasil penelitian sependapat dengan temuan Ali (1992) yang menyatakan jika variabel-variabel organisasional tidaklah terlalu berpengaruh pada etos kerja, khususnya etos kerja Muslim, meskipun Ali tidak menjelaskan secara spesifik apakah variabel-variabel organisasional yang dimaksud termasuk di dalamnya budaya organisasi.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
X ₁	-0,182	-0,668	0,507	Tidak Signifikan
X ₂	0,219	1,616	0,112	Tidak Signifikan
X ₃	0,205	0,486	0,629	Tidak Signifikan
Konstanta	53,090	5,476		
t _{tabel} = 2,01				
R Square = 0,058				
Adjusted R Square = 0,008				
F _{hitung} = 1,159				
Sig F = 0,334				
F _{tabel} = 2,77				

Sumber: data mentah diolah

Pengaruh Variabel Individualisme (X₃) Terhadap Etos Kerja Muslim (Y)

Nilai t_{hitung} variabel X₃ sebesar 0,486 dengan probabilitas sebesar 0,629. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,486 < 2,01$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,629 > 0,05$), maka secara parsial variabel individualisme (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja Muslim (Y). Koefisien regresi B sebesar 0,205 menunjukkan bahwa etos kerja Muslim akan mengalami kenaikan hanya sebesar 0,205 apabila variabel individualisme naik sebanyak satu satuan dengan syarat variabel-variabel bebas lainnya tetap.

Hasil studi di atas melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali (1992); Whiteoak, Norman dan Richard (2006) tentang hubungan erat (korelasi) antar etos kerja Islam dengan individualisme, di mana hasil penelitian mulai berusaha untuk mengungkap arah hubungan (analisis regresi) antara etos kerja Islam dengan individualisme dan hasilnya menyebutkan tidak ada pengaruh signifikan antara individualisme terhadap etos kerja Muslim.

Memberi keputusan final akan tidak adanya pengaruh individualisme pada etos kerja Islam pada karyawan RSI Gondanglegi terasa kurang bijak dilakukan, mengingat bila melihat hasil analisis statistik deskriptif tampak tingginya penilaian responden terhadap kedua variabel tersebut (individualisme *mean* 2,84 dan etos kerja Muslim *mean* 3,12). Bila berangkat dari sudut pandang demikian, maka meminjam penilaian Ali (1992); Whiteoak, Norman dan Richard (2006) dapat disimpulkan jika karyawan RSI Gondanglegi mulai mengalami tahap awal proses transformasi akan nilai-nilai individualisme dalam etos kerja mereka.

5. Simpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan: Berdasarkan hasil analisis regresi parsial dihasilkan temuan jika ketiga variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Muslim dengan perincian sebagai berikut:

- a. Untuk variabel interpretasi agama Islam, hasil penelitian cenderung mendukung golongan minoritas yang berseberangan dengan teori Weber (*anti-PWE findings*), di mana dinyatakan agama bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja. Tinggi rendahnya etos kerja juga dipengaruhi kesadaran rasionalitas dan mentalitas untuk berubah diri sendiri ke arah yang lebih baik.
- b. Untuk variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwasanya budaya organisasi pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi belum mampu untuk membentuk atau mencetak etos kerja para karyawannya.
- c. Untuk variabel individualisme dapat disimpulkan secara implisit akar-akar individualisme mulai mendapat ruang dalam etos kerja Islam, masalahnya bagaimana bentuk atau arah hubungan antara individualisme dengan etos kerja masih memerlukan studi lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui jika variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan pada etos kerja Muslim adalah variabel bebas budaya organisasi. Namun, dengan besarnya pengaruh semua variabel bebas yang tidak sampai satu persen (0,8%), maka dominasi variabel budaya organisasi tidaklah berpengaruh. Etos kerja Islam tidaklah serendah pandangan para peneliti etos kerja terdahulu, khususnya dalam usaha membandingkan dengan etos kerja Protestan. Etos kerja Islam juga menekankan perlunya suatu perubahan, ditandai dengan tingginya respons terhadap indikator-indikator yang merupakan unsur-unsur penting dalam suatu perubahan seperti kedisiplinan, jiwa wiraswasta, semangat belajar dan kreativitas.

Rekomendasi hasil penelitian ini antara lain adalah: Pertama, penelitian etos kerja perlu terus dilakukan mengingat sejarah hasil penelitian mengenai etos kerja relatif berubah-ubah untuk lokasi dan waktu penelitian yang berbeda; kedua, penelitian etos kerja Muslim secara kualitatif dibutuhkan guna mengungkap potensi variabel-variabel bebas lain selain ketiga variabel bebas di atas yang mempengaruhi etos kerja Muslim, misalkan variabel tingkat religiositas (awam, sufisme) dan variabel perbedaan suku bangsa (Jawa, Madura, keturunan Tionghoa); ketiga, mengonstruksi ulang parameter-parameter pengukuran agar lebih valid dan reliabel, khususnya

untuk variabel interpretasi agama; keempat, melakukan studi pada cakupan lebih luas dengan kondisi sosial responden yang lebih heterogen untuk menghasilkan temuan yang lebih dapat digeneralisir, misalkan pada responden di rumah sakit umum tipe B; kelima, mengungkap lebih jauh letak individualisme dalam etos kerja Islam serta berusaha mencari pola hubungan antara kedua variabel tersebut, mengingat pandangan stereotip jika etos kerja Islam terlalu sosialis.

Karyawan RSI Gondanglegi memiliki akar individualisme dan etos kerja Muslim yang tinggi, meskipun masih belum bisa dipastikan variabel-variabel penyebabnya. Hal tersebut tentunya akan menjadi modal yang berharga bagi pencapaian tujuan organisasi jika mampu dikelola dengan baik oleh pihak manajemen. Rekomendasi untuk manajerial RSI Gondanglegi dan praktisi umum. Pertama, pengelompokan keagamaan ala Woodward dalam Suaedy (2007) tidak terlalu berpengaruh pada karyawan RSI Gondanglegi, sehingga tidak perlu ditakutkan polarisasi keagamaan akan menghambat kinerja organisasi. Kedua, Keinginan mayoritas responden untuk menyifati segala aktivitas kerja mereka dengan nilai ibadah mengindikasikan jika isu keagamaan menempati posisi yang krusial, oleh karena itu faktor keagamaan tidak boleh diabaikan. Ketiga, Ketidakpuasan terhadap imbalan yang diterima dan kurangnya rasa keadilan terhadap kontrak kerja yang telah disepakati bisa terakumulasi dan menjadi bumerang bagi organisasi di masa mendatang bila tidak segera diselesaikan akar permasalahannya.

Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ali, Abbas, 1987, Scaling an Islamic Work Ethic, *The Journal of Psychology*, Vol. 128, No. 5, pp. 575-583.
- Ali, Abbas J., 1992, The Islamic Work Ethic in Arabia, *The Journal of Psychology*, Vol. 126, No. 5, pp. 507-519.
- Al-Khayyath, Abdul Aziz. 1994. *Etika Bekerja dalam Islam*, Terjemahan M. Nurhakim. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arslan, M., 2000, A Cross-Cultural Comparison of British and Turkish Managers in Terms of Protestant Work Ethic Characteristic, *Business Ethics: An European Review*, Volume 9, Number 1, January, Blackwell Publishers.
- Arslan, M., 2001, The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, *Journal of Business Ethics*, Volume 31, pp. 321-339, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Bilefsky, Dan, 11 Agustus 2006, 'Protestant Work Ethic' in Muslim Turkey, International Herald Tribune.
- Blau, Yitzchak, 2000, The Implications of a Jewish Virtue Ethics, *The Torah u-Madda Journal*, www.christianpost.com (diakses 12 Nopember 2007).
- Boan, David dan Frank Fundenburk. 2003. *Healthy Quality Improvement and Organizational Culture (Online)*. Delmarva Foundation (diakses 23 Agustus 2007).
- Boatwright, John R., 2000, Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia, *Journal of Vocational Education Research*, Volume 25, Issue 4, <http://scholar.lib.vt.edu> (diakses 23 Agustus 2007).
- Christopher, Andrew N., Pam Marek dan Jeffrey C. May, 2003, The Protestant Work Ethic, Expectancy Violations and Criminal Sentencing, *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 3, pp. 522-535.
- Encyclopaedia Wikipedia. 2007. *Jewish Ethics (Online)*. www.en.wikipedia.org (diakses 12 Nopember 2007).
- European Stability Initiative (ESI). 2005. *Islamic Calvinist: Change and Conservatism in Central Anatolia*. www.esiweb.org (diakses 23 Agustus 2007).
- Gibson, Ivanicevich dan Donnelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tandjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hanafi, Syafiq Mahmadah dan Ahmad Sobirin, 2002, *Relevansi Ajaran Agama Dalam Aktivitas Ekonomi (Studi Komparatif antara Ajaran Islam dan Kapitalisme)*, Simposium Nasional Sistem Ekonomi Islam I, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia.
- Harsono, Jusuf dan Slamet Santoso, Juni 2006, Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan Di Kota Ponorogo, *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, 115-125.
- Hasan, Noorhaidi, 2007, Islamic Militancy, *Sharia*, and Democratic Consolidation in Post-Suharto Indonesia, *Working Paper*, No. 143, S. Rajaratnam School of International Studies, Singapore.
- Hatch, Mary Jo. 1997. *Organization Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hidayat, Komarudin, 4 April 2008, The Heart of Religion is a Religion of Heart, *Seputar Indonesia*, hal. 1.
- Hill, Roger B. dan Petty, Gregory C., 1995, A New Look at Selected Employability Skills: A Factor Analysis of the Occupational Work Ethic, *Journal of Vocational Education Research*, Volume 20, Number 4.
- Hill, Roger B. 1999. *History of Work Ethic (Online)*. www.coe-uga.edu (diakses 27 Oktober 2007).
- Hofstede, Geert. 1991. *Culture and Organization: Software of the Mind*. Cambridge University Press. Mc Graw Hill.
- Iffah, Syaula, 2002, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang)*, Tesis, Malang, Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Brawijaya.
- Islam, Nazrul, 2004, Protestant Ethic and the Not-So-Sociology of World Religion, *Bangladesh e-Journal of Sociology*, Volume 1, Number 1, January, www.bangladeshsociology.org (diakses 27 Oktober 2007).
- Jawa Pos (Radar Malang), 4 Desember 2007, *Menanti Ibu Kota Kepanjen*, hal. 29.
- Jahrie, A. Fikri dan Hariyoto, S. 1999. *Human Resources Management*. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia (AIMI).
- Kaelber, Lutz, 2002. Max Weber's Protestant Ethic in the 21st Century, *International Journal of Politics, Culture and Society*, Vol. 16, No. 1, Fall, www.webhome.idirect.com (diakses 27 Oktober 2007).

- Komaraeni, Euis dan Mansur Husein. 1990. *Pegangan Sejarah Dunia Untuk SMA 1*. Bandung: CV. ARMICO.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Muluk, Mujibur Rahman Khairul, 1999, *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Rumah Sakit Lavalette Malang)*, Tesis, Malang, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran & Sains*, Terjemahan M. Nurhakim. 1997. Jakarta: Gema Insani Press.
- Mulyono, Agung, Dwi Cahyono dan Yusnan Arigayo, 2002, *Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi (Studi Kasus Pada Civitas Akademika Di Universitas Muhammadiyah Jember)*, Simposium Nasional Sistem Ekonomi Islam I, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia.
- Muzadi, Hasyim, 2008, *Sambutan Ketua Umum PB NU*, Ceramah Pada Peringatan Nasional Harlah NU Ke-82, Stadion GBK Jakarta, 27 Januari 2008.
- Nanji, Azim. 1991. *Islamic Ethics, in A Companion to Ethics*. Peter Singer. Oxford: Balckwells. pp 106-118. The Institute of Ismaili Studies.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Ornatowski, Gregory K., 1996, Continuity and Change in the Economic Ethics of Buddhism: Evidence From the History of Buddhism in India, China and Japan, *Journal of Buddhist Ethics*, Volume 3, www.buddhistethics.org (diakses 27 Oktober 2007).
- Petty, Gregory C. dan Hill, Roger B., 2005, Work Ethic Characteristics: Perceived Work Ethics of Supervisor and Workers, *Journal of Industrial Teacher Education*, Volume 42, Number 2.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1986. *Islam Di Indonesia: Suatu Ikhtiar Mengaca Diri*, Editor M. Amien Rais. Jakarta: CV. Rajawali.
- Rahman, Nik Mu'tasim Abd., Nordin Muhamad dan Abdullah Sanusi Othman, 2004, The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis, *Malaysian Management Review*, Universiti Kebangsaan Malaysia Department of Management, Faculty of Business Management.
- Recardo, Ronald dan Jennifer Jolly, 1997, Organizational Culture and Teams, *Sam Advance Management Journal*, Vol.62, Summer, pp. 1-6.
- Ritchie, Michael, 2000, Organizational Culture: An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance, *Southern Bussiness Review*, Spring.

- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Suntingan Taryana Iskandarsyah. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 1999. *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Schuler, Randall S. dan Jackson Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods for Bussines: A Skill Building Approach*. John Willey & Sons, Inc.
- Siegel, Sidney. 1992. *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Sinamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Suaedy, Ahmad, 2007, *Gerakan Islam Kontemporer Di Indonesia*, Makalah Disajikan dalam Kelas Islamologi Jumat Sore "Islam dan Pluralisme", Kantor Wahid Institute, 4 Mei 2007.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Triuwono, Iwan, 2004, *Formulasi Karakter Laporan Keuangan Akuntasnsi Syari'ah dengan Pendekatan Filsafat Manunggaling Kawulo-Gusti (Syekh Siti Jenar)*, Simposium Nasional Sistem Ekonomi Islam II, Malang: PPBEI FE-UB.
- Wallis, Frank dan Monroe CT, 2005, Anti-Catholicism in Mid-Victorian Britain: Theory and Discipline, *Journal of Religion & Society*, Volume 7.
- Whiteoak, John W., Norman G. Crawford dan Richard H. Mapstone, 2006, Impact of Gender and Generational Differences in Work Values and Attitudes in an Arab Culture, *Thunderbirds International Business Review*, Vol. 48 (I) , pp. 77-91, January-February, www.interscience.wiley.com (diakses 2 Januari 2008).
- Yanow, Dvora. 2000. *Public Administration and the Jewish Ethic (Online)*. www.class.csueastbay.edu (diakses 12 Nopember 2007).
- Zuhri, Saifuddin. 1985. *Sejarah Kebangkitan Islam dan Perkembangannya Di Indonesia*. Bandung: PT. Alma'arif.