

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Teori Kepribadian (*Personality*)

*Middle theory* didefinisikan sebagai teori kepribadian yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki karakteristik fisik dan mental yang berbeda sejak lahir. Karakteristik tersebut dipengaruhi oleh faktor genetik dan kondisi tempat di mana individu tersebut tumbuh dan berkembang. Maka, guna mencapai target dalam organisasi, pemahaman terhadap teori kepribadian (*personality*) sangat krusial. Kepribadian merujuk pada identitas atau kecenderungan individu dalam pola pikir, emosi, sikap, dan perilaku yang juga dipengaruhi oleh interaksi antara faktor genetik dan lingkungan sekitar.<sup>1</sup>

Dalam bidang teori kepribadian, terdapat beberapa model atau dimensi yang umumnya dikenal sebagai Model Big Five Personality, yang melibatkan:<sup>2</sup>

- a. *Conscientiousness* (berhati-hati) adalah dimensi yang menunjukkan seberapa besar seseorang memiliki sifat tanggung jawab, tekun, dan mudah diatur.
- b. *Agreeableness* (bersepat) mengacu pada sikap individu yang cenderung baik hati, dapat bekerja sama dengan orang lain dengan baik, serta mempercayai orang lain.
- c. *Emotional stability/Neuroctim* (kestabilan emosional) merupakan dimensi yang mencerminkan seberapa tenang dan percaya diri seseorang dalam menghadapi tantangan hidup sehingga tidak mudah merasa tertekan atau stres.
- d. *Openness to Experience* (sikap terbuka pada pengalaman) merupakan dimensi kepribadian yang mencerminkan tingkat imajinasi tinggi, kreativitas alami, kecerdasan intelektual, dan kemampuan berpikir secara luas seseorang.
- f. *Extraversion* (Ekstroversi) adalah dimesni yang mencerminkan bagaimana individu berinteraksi dengan sekitarnya. Orang yang bersifat ekstrovert cenderung

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

<sup>2</sup> Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi* (Medan: LPPI, 2017).

suka berada dalam kerumunan, aktif dalam berbicara, senang berkenalan, dan memiliki sikap tegas.

## 2. Teori *Religious Coping*

### a. Pengertian *Religious Coping*

Menurut McDonald dan Gorsuch, *religious coping* adalah kepercayaan individu untuk mengelola stress dan masalah hidup. Koenig berpendapat bahwa *religious coping* diartikan sebagai sejauh mana individu menggunakan praktek religious dan kepercayaannya dalam proses pemecahan masalah dan menghindari atau mengurangi efek negatif yang menyebabkan stress, serta membantu menyesuaikan diri dari situasi yang menekan.<sup>3</sup>

*Religious Coping* mencakup penggunaan praktik-praktik keagamaan sebagai suatu mekanisme *coping* melawan stress atau peristiwa kehidupan yang merugikan. *Religious coping* dapat didefinisikan sebagai pencarian solusi yang tepat pada masa-masa mengalami stress, yang mana berhubungan dengan kekuatan Tuhan.<sup>4</sup>

Pargament, dkk menyatakan coping religious adalah suatu cara agar dapat mempelajari serta memberi solusi terhadap tekanan menggunakan pendekatan yang suci. Karekla dan Canstantinou menyampaikan bahwa *religious coping* melibatkan proses perilaku dan kognitif yang dibentuk oleh kepercayaan individu yang terkait dengan situasi stress. Metode pemahaman dicapai dengan memasukkan evaluasi peristiwa kedalam rencana dari Tuhan dan aspek perilaku dicapai melalui penggunaan praktek-praktek reigius seperti ibadah, doa sebagai solusi yang diberikan oleh agama.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *religious coping* merupakan metode dalam proses *coping* dan tindakan pendekata spiritual atau keagamaan sebagai pedoman dalam menghadapi masalah.

---

<sup>3</sup> Pargament, Kenneth I, *The Psychology of Religion and Coping, Theory, Research, Practice*, Amerika: Guilford Press, 2001

<sup>4</sup> Agustia, L. *Religious Maturity dan Religious Coping pada Mahasiswa (Studi Deskriptif pada Mahasiswa yang Tinggal di Pesantren)*, Thesis, Universitas Negeri Semarang, 2019.

### b. Aspek *Religious Coping*

Menurut pargament, dkk (2011 dalam Kur'ani, 2016) aspek *religious coping* dapat dibagi menjadi dua, yaitu:<sup>5</sup>

Aspek positif *religious coping*, adalah:

1. *Benevolent Religious Reappraisal*: menggunakan penilaian agama secara bijak
2. *Collaborative Religious Coping*: mencari hubungan kerjasama dengan Allah
3. *Seeking Spiritual Support*: mencari dukungan spiritual dengan Allah
4. *Spiritual Connection* : menggunakan keterhubungan secara spiritual
5. *Seeking Support From Clergy Or Members*: mencari dukungan dari guru spiritual atau anggota
6. *Religious Helping*: mencari pertolongan agama dengan sesama
7. *Religious Forgiving*: mencari pengampunan *religious* dengan mengikhlaskan segala amarah, ketidaksenangan atau rasa takut.

Aspek negatif *religious coping*:

1. *Punishing God reappraisal*: ilustrasi masalah sebagai hukuman dari Tuhan
2. *Demonic reappraisal*: penggambaran stressor sebagai kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh jiwa yang tidak adil
3. *Reappraisal of God's power*: garis besar kuasa Tuhan dalam mendorong stress
4. *Slf-directing religious coping*: perkembangan mencari kendali melalui dorongan diri sendiri daripada meminta pertolongan Tuhan
5. *Spiritual disontet*: mencari pengaruh melalui dorongan sendiri daripada meminta pertolongan Tuhan
6. *Interpersonal religious discontent*: aktualisasi ketegangan serta kekecewaan dengan tokoh kepercayaan atau menggunakan individu yang seagama.

---

<sup>5</sup> Kur'ani, A. T. N. Pengaruh Subjective Well-Being dan Religious Coping Terhadap Stres pada Anggota Bintara Polisi di Polda Banten, Thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2016.

Aspek-aspek *religious coping* yang disusun oleh Raiya (2008) *Psychology Measure of Islamic Religiousness (PMR)* :

1. *Positive religious coping*, tanggapan seseorang pada berbagai masalah hidup yang dijalaninya melalui pendekatan agama, pendekatan ini seseorang akan merasa aman terhadap Tuhan, yang pada akhirnya menciptakan ketentraman hati.
2. *Negative religious coping*, mengibaratkan segala masalah yang terjadi diterima dengan *negative*, menganggap Tuhan tidak adil dan telah memberikan ganjaran yang berat.

**c. Fungsi Utama *Religious Coping***

Pargament, dkk (2001) juga mengidentifikasi ada lima fungsi dasar agama, yaitu:

1. Makna (*meaning*)  
Agama memiliki peran dalam mencari makna disaat dihadapkan oleh penderitaan serta hidup yang membingungkan. Pengalaman beragama menawarkan kerangka kerja pemahaman dan interpretasi dari sisi lain kehidupan manusia yang lebih sacral yaitu Tuhan.
2. Kontrol (*control*)  
Peran agama dalam mengontrol perilaku sangatlah besar. Kejadian traumatis yang mendorong individu sumber kekuatan diluar dirinya sendiri. Dan agama menawarkan banyak jalan untuk mendapatkan penguasaan rasa dan kontrol perilaku.
3. Kenyamanan (*comfort*)  
Agama dapat dirancang dalam meringankan rasa takut seseorang dalam kehidupan, seperti contohnya bencana yang dapat datang kapan saja. Akan tetapi, sulit untuk memisahkan diri dari rasa bosan strategi coping religious dari metode yang mungkin memiliki fungsi spiritual sejati. Dari perspektif agama, spiritualitas, dan rasa ingin terhubung dengan kekuatan yang melampaui individu, adalah fungsi agama yang paling dasar.

4. Keintiman (*intimacy*)  
*Intimacy* dapat berperan dalam memfasilitasi keterpaduan sosial. agama biasa disebut sebagai mekanisme membina solidaritas, identitas sosial serta membangun keintiman yang lebih dengan individu lain.
5. Transformasi kehidupan (*life transformation*)  
Maksudnya agama juga ampu memperbaiki nilai-nilai lama dengan yang baru, dimana dapat merubah kehidupan menjadi lebih baik.

#### d. Faktor-Faktor *Religious Coping*

Menurut Agustia menyebutkan bahwa ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi  *coping religious*, antara lain:

1. Pengaruh pendidikan, pengetahuan serta tekanan sosial ditentukan oleh peserta didik dalam lingkungan formal
2. Pengetahuan emosional keagamaan
3. Kontribusi pada pengalaman agama seperti kerukunan, keindahan, kebaikan didunia yang berbeda
4. Faktor yang menimbulkan rasa aman, cinta, percaya diri, ancaman terhadap kehidupan dan kebutuhan adalah berbagai faktor intelektual.

### 3. Kawasan Industri

#### a. Industri

BPS, atau Badan Pusat Statistik, juga menjelaskan bahwa industri merujuk pada kegiatan ekonomi yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi melalui mekanisme, kimia, atau dengan tangan. Tujuannya adalah meningkatkan nilai barang tersebut dan mendekatkannya kepada pengguna akhir. Dalam konteks ini, termasuk dalam industri merupakan layanan industri dan pekerjaan perakitan yang juga dikenal sebagai sektor industri.<sup>6</sup>

Menurut UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, pasal 1 menyatakan bahwa “Industri merujuk pada semua jenis kegiatan ekonomi yang

---

<sup>6</sup> Suryokoco, *Kabupaten Jepara Dalam Angka 2018*, p. 187.

melibatkan pengolahan bahan baku dan/atau pemanfaatan sumber daya industri untuk menghasilkan barang dengan nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi. Ini juga mencakup layanan industri”.<sup>7</sup>

Beberapa pengertian industri berasal dari bermacam-macam referensi dan teori-teori sebelumnya yang tetap relevan hingga saat ini. Definisi ini telah menjadi pandangan umum yang dijadikan sebagai acuan untuk menyimpulkan konsep industri dalam ranah ilmu ekonomi, di antaranya:

1) Dalam perspektif ekonomi makro,

Industri dapat dijelaskan sebagai proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan nilai dari produk.

2) Dalam konteks ekonomi mikro,

Industri mengacu pada kumpulan perusahaan yang terlibat dalam kegiatan sejenis atau menghasilkan barang dan jasa dalam kategori yang serupa.

Selain definisi sebelumnya, Industri juga bisa diartikan sebagai suatu proses transformasi sosial-ekonomi yang mengubah masyarakat dari pola kehidupan agraris menjadi masyarakat industri. Proses ini melibatkan pergeseran fokus kegiatan ekonomi dari sektor pertanian menuju sektor industri. Selain itu, istilah "industri" juga mencakup kondisi masyarakat yang berorientasi pada aspek ekonomi, termasuk keragaman pekerjaan, tingkat upah, dan pendapatan yang lebih tinggi. Industri menjadi bagian integral dari proses modernisasi di mana terdapat hubungan erat antara perubahan sosial, kemajuan ekonomi, dan inovasi.<sup>8</sup>

Definisi industri dalam teori ekonomi berbeda dengan pemahaman umum masyarakat. Secara umum, industri diartikan sebagai perusahaan manufaktur besar yang menggunakan peralatan modern dan canggih dalam proses operasionalnya. Contoh industri tersebut

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *3 Tahun 2014, Perindustrian*.

<sup>8</sup> Ni'mawati Bakari, 'Perubahan Sosial Masyarakat Pasca Pembukaan Hutan Tanaman Industri (HTI) (Studi Kasus Desa Malioniadu, Kecamatan Mobilito Kabupaten Gorontalo Utara', *Jurnal Sosiologi*, 2015, 6.

melibatkan pabrik tekstil, pabrik mobil, produksi garmen, pembuatan furnitur, manufaktur makanan atau minuman ringan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2016, industri dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan jumlah pekerja dan nilai investasinya.

- 1) Industri Kecil merupakan kategori usaha pengolahan industry yang melibatkan 1 hingga 19 pekerja atau karyawan dan memiliki nilai investasi di bawah Rp.1.000.000.000,-.
- 2) Industri Menengah merupakan kategori usaha industry pengolahan yang melibatkan jumlah pekerja atau karyawan antara 20 hingga 99 orang, dengan nilai investasi berkisar antara Rp.1.000.000.000,- sampai Rp.15.000.000.000,-.
- 3) Industri Besar merupakan kategori industry pengolahan yang melibatkan jumlah pekerja maupun karyawan sebanyak 100 orang atau lebih dengan nilai investasi di atas Rp.15.000.000.000,-.<sup>9</sup>

Berdasarkan berbagai definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, industry besar merujuk pada sekelompok kegiatan serupa yang menghasilkan atau mengubah barang dan jasa dengan tujuan mencapai nilai ekonomi yang lebih tinggi. Identifikasi industry besar ditandai oleh penggunaan modal di atas 15 miliar rupiah, adanya lebih dari 100 tenaga kerja dan penggunaan peralatan modern dan canggih.

#### **b. Pengaruh Positif Industri**

Pada setiap fase pembangunan industry, diharapkan terjadi perbaikan pada struktur perekonomian negara. Beberapa dampak yang terlihat secara nyata akibat adanya industry di suatu wilayah, antara lain:

- 1) Terbukanya peluang kerja baru

Dengan kehadiran industry dalam suatu wilayah, akan terbentuk peluang pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja, situasi ini dapat

---

<sup>9</sup> Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, *64 Tahun 2016, Besaran Jumlah Dan Nilai Investasi Untuk Klasifikasi Usaha Industri.*

mengurangi tingkat pengangguran di area tersebut dan memberikan dukungan bagi pemerintah dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan.

- 2) Munculnya usaha-usaha baru di sekitar industri  
Keberadaan industri akan merangsang pertumbuhan usaha lain di sekitarnya. Baik itu bisnis yang secara langsung mendukung industri atau bisnis informal yang memberikan dukungan tidak langsung kepada industri tersebut.
- 3) Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat  
Melibatkan masyarakat dalam kegiatan industri dapat berdampak pada peningkatan pendapatan mereka. Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan hidup, baik primer maupun sekunder, maka tingkat kesejahteraan masyarakat juga akan meningkat.
- 4) Penghematan devisa negara  
Adanya produksi barang yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam negeri melalui industri lokal dapat mengurangi impor dari luar negeri. Ini akan membantu negara menghemat devisa dengan tidak perlu bergantung sepenuhnya pada produk impor.
- 5) Mendorong pola pikir maju bagi masyarakat  
Kehadiran industri dan kemajuan teknologi sering kali mempengaruhi perspektif dan cara berpikir masyarakat. Dalam mencari solusi untuk memenuhi kebutuhan masa depan, mereka cenderung berfikir lebih maju dan inovatif.
- 6) Menunda pernikahan dini  
Karena semakin banyaknya peluang kerja yang tersedia, terutama bagi perempuan di sektor formal, mereka cenderung menunda usia pernikahan untuk mendapatkan penghasilan sendiri dan membangun karier.<sup>10</sup>

### c. Pengaruh Negatif Industri

Selain mempunyai dampak positif, Industri juga menimbulkan dampak negatif dari suatu wilayah :

---

<sup>10</sup> Eva Banowati, *Geografi Indonesia*, (Yogyakarta: Ombak, 2014), 187-189.



- 1) Pencemaran Lingkungan  
Pergeseran fungsi lahan ini dapat mengurangi kapasitas dan kemampuan lahan di daerah tersebut, berdampak pada berkelanjutan lingkungan hidup. Lingkungan yang tidak seimbang bisa menimbulkan kerusakan dan pencemaran serta membuat daerah menjadi rawan bencana. Selain itu, alih fungsi lahan juga dapat mengurangi ketersediaan bahan pangan di suatu daerah.
- 2) Perubahan Mata Pencaharian Masyarakat  
Perubahan ini juga bisa mempengaruhi mata pencaharian masyarakat karena pendapatan dari sektor pertanian akan menurun. Masyarakat cenderung mencari pekerjaan yang lebih produktif untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- 3) Terjadinya Urbanisasi  
Urbanisasi juga bisa terjadi sebagai akibat adanya peluang kerja di industri bagi masyarakat luar daerah. Ini mengakibatkan tingginya aliran urbanisasi antar wilayah.
- 4) Konsumerisme  
Selanjutnya adalah konsumerisme atau sifat konsumtif pada masyarakat akibat peningkatan pendapatan mereka. Jika tidak dikendalikan dengan baik hal ini bisa melahirkan gaya pembelian berlebihan yang sering disebut sebagai konsumerisme.
- 5) Hilangnya Kepribadian Masyarakat  
Efek lain dari peralihan fungsi lahan adalah hilangnya kepribadian asli suatu masyarakat karena adanya budaya konsumerisme atau urbanisasi. Budaya baru yang datang dengan perubahan ini bisa menghilangkan identitas budaya asli.
- 6) Maraknya Tingkat Kecelakaan Lalu Lintas  
Peningkatan mobilitas masyarakat di daerah perkotaan juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan lalu lintas jika kesadaran dan perilaku hidup tertib dan aman tidak dijaga dengan baik. Terutama saat jam sibuk berangkat dan pulang kerja.

#### 7) Tingginya tingkat Kriminalitas

Selain itu, tingginya mobilitas masyarakat juga dapat memberikan celah bagi tindak kriminalitas karena rendahnya tingkat kewaspadaan individu. Penting untuk selalu waspada agar tindakan kriminal bisa diminimalisir.<sup>11</sup>

### 4. Etos Kerja

#### a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh suatu bangsa atau komunitas terhadap pekerjaan. Etos kerja seseorang dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti menghargai waktu, ketangguhan, ketekunan, keinginan untuk mandiri, dan kemampuan penyesuaian.<sup>12</sup>

Menurut penjelasan dalam kamus Webster's World University yang dikutip oleh Ivon Arisanti, etos merujuk pada sifat dasar atau karakteristik yang menjadi kebiasaan atau watak suatu bangsa atau ras. Istilah "etos" berasal dari bahasa Yunani, yaitu "ethos", yang menggambarkan ciri, sifat, kebiasaan, adat istiadat, atau bahkan kecenderungan moral dan pandangan hidup yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau bangsa.

Makna "etos" mencakup sejumlah makna yang melibatkan tidak hanya perilaku khas suatu komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang mendorong mereka, karakteristik utama, semangat dasar, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.<sup>13</sup>

Etos kerja sangat penting, tidak hanya memengaruhi kehidupan di dunia, melainkan juga terkait dengan kehidupan di masa yang akan datang. Ajaran Islam mengajarkan pentingnya bekerja secara profesional dan menjalani etos kerja yang tinggi. Salah satunya adalah dengan berpegang teguh pada firman Allah dalam Al-Quran. Selain itu, perencanaan yang matang juga

---

<sup>11</sup> Eva Banowati.

<sup>12</sup> Sepris Yonaldi, Bustami, Henny Sjafitri, 'Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang IV.', 2018, 90-104.

<sup>13</sup> S. A. S. Kurniasih, 'Pengaruh Etos Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai' (Universitas Galuh, 2013), 1-23.

sangat penting dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Dengan merencanakan langkah-langkah secara teliti sebelum melaksanakan tugas atau proyek tertentu, kita dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Kombinasi antara iman kepada Allah SWT., amal saleh dalam pekerjaan sehari-hari, serta perencanaan yang matang bisa membantu memperkuat etos kerja kita menjadi lebih professional. Allah Subhanahu wa Ta'ala menyatakan bahwa mereka yang beriman dan berbuat kebajikan akan memperoleh balasan yang baik. Jadi, ketika kita bekerja dengan baik, disertai dengan amal saleh seperti menjaga integritas, bersikap jujur, bertanggung jawab, dan berbuat kebaikan kepada sesama, itu akan membantu meningkatkan profesionalitas kita. Seperti yang tercantum Dalam QS. Al-Bayyinah (98:7):

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk”.

Dalam ayat tersebut mengungkapkan bahwa seseorang yang bekerja dengan tekun dan mempraktikkan iman, sehingga mereka dapat menghasilkan karya yang memberikan manfaat kepada sesama manusia, disebut dalam Al-Quran sebagai manusia yang memiliki sifat terpuji. Sebenarnya, orang-orang seperti itu adalah manusia yang sangat mulia karena mampu memberikan manfaat kepada orang lain.

Pembentukan etos kerja yang positif menghasilkan efek positif bagi lembaga, memastikan pencapaian tujuan awal perusahaan secara optimal. Etos kerja mencerminkan sikap, komunikasi, dan perilaku individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Maka, semua hal yang ada di perusahaan, termasuk pola pikir, perilaku, dan tingkah laku, mempengaruhi etos kerja karyawan di dalamnya. Dalam konteks ini, etos kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan atau dedikasi pribadi individu serta cara individu tersebut mengekspresikan dirinya.

**b. Aspek- aspek Etos Kerja**

Menurut Jansen Sinamo dan Iga Manuati Dewi, gagasan mengenai paradigma pekerja profesional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan dianggap sebagai berkah dan anugerah.  
 Dalam menjalankan tugasnya, pekerja harus memiliki ketulusan dan bersyukur.
- 2) Pelaksanaan pekerjaan harus dilakukan dengan penuh amanah  
 Di mana integritas yang tinggi menjadi dasar dalam menjalankan tugas.
- 3) Pekerjaan dianggap sebagai panggilan  
 Tugas yang diberikan harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab.
- 4) Melaksanakan pekerjaan dianggap sebagai proses aktualisasi diri  
 Berharap karyawan dapat bekerja dengan tekun dan antusias.
- 5) Bekerja dianggap sebagai bagian dari ibadah  
 Oleh karena itu, perlu dilakukan dengan serius dan penuh dedikasi.
- 6) Pekerjaan dianggap sebagai seni  
 Dalam melaksanakannya, karyawan diharapkan mengaplikasikan kreativitas dan kegembiraan.
- 7) Bekerja dianggap sebagai sebuah kehormatan  
 Mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan rajin dan mencapai kinerja yang baik.

**c. Indikator Etos Kerja**

Menurut Whoer dan Miller ada beberapa indikator pengukuran etos kerja, yaitu:

- 1) Kemandirian  
 Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk dapat mandiri dalam melakukan tugas dan mengambil keputusan tanpa tergantung pada orang lain. Dalam bekerja, kemandirian melibatkan inisiatif, tanggung jawab diri sendiri, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus-menerus.
- 2) Moralitas  
 Moralitas berkaitan dengan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai yang mengatur perilaku manusia.

Dalam bekerja, moralitas mencakup integritas, jujur, adil, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seorang individu yang memiliki moralitas tinggi akan berusaha untuk selalu menjaga integritasnya dalam setiap aspek pekerjaannya.

3) Pengelolaan waktu luang

Pengelolaan waktu luang merupakan kemampuan untuk memanfaatkan waktu di luar jam kerja atau tugas rutin dengan efektif dan produktif. Ini termasuk membuat rencana kegiatan yang bermanfaat seperti olahraga, belajar hal baru, membaca buku atau bahkan sekadar bersantai agar bisa mengisi waktu dengan hal-hal positif.

4) Kerja keras

Kerja keras merujuk pada dedikasi dan usaha maksimal yang diberikan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Orang yang bekerja keras biasanya memiliki semangat juang tinggi, ketekunan tak kenal lelah serta komitmen kuat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5) Orientasi pada tugas yang sentral

Orientasi pada tugas yang sentral berarti fokus utama seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan inti atau tugas-tugas yang paling penting. Dalam bekerja, ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan tugas-tugas utama serta memberikan perhatian ekstra untuk menyelesaikannya dengan baik.

6) Minimisasi waktu yang terbuang

Minimisasi waktu yang terbuang berarti usaha untuk menghindari pemborosan waktu dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Ini melibatkan efisiensi dalam menjalankan tugas, mengelola gangguan atau distraksi, serta menerapkan strategi pengaturan waktu agar bisa maksimal dalam produktivitasnya.

7) Penundaan gratifikasi<sup>14</sup>

Penundaan gratifikasi adalah kemampuan untuk menunda kesenangan atau imbalan instan demi pencapaian tujuan jangka panjang. Dalam bekerja, ini termasuk ketahanan diri untuk tidak terjebak dalam godaan-godaan singkat seperti bersantai tanpa beban saat ada deadline mendekat. Orang yang memiliki penundaan gratifikasi biasanya lebih fokus pada hasil akhir dan mau bekerja keras demi mencapainya.

5. *Human relation*a. *Pengertian Human relation*

*Human relation* dapat diartikan sebagai interaksi komunikatif antara pemimpin organisasi dan karyawan dengan pendekatan manusiawi (*human communication*). Tujuan dari interaksi ini adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama secara efektif, mencapai hasil yang memuaskan, sambil menikmati pekerjaan mereka.<sup>15</sup>

Sebuah hubungan *Human Relation* yang efektif adalah interaksi antara dua pihak yang saling mendekatkan diri satu sama lain. Hal ini dapat memicu keinginan untuk berpartisipasi, merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi dan kegiatan yang dilibatkannya, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>16</sup>

Menurut Siagian, *Human Relation* dapat dijelaskan sebagai suatu hubungan yang melibatkan seluruh aspek kemanusiaan yang dibangun dengan baik, baik dalam bentuk komunikasi formal dan informal antara

---

<sup>14</sup> Faderika MM. Anggi Budi, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Bpro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo.', 2016.

<sup>15</sup> Onong Uchjana. Effendy, *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi* (Jakarta: Erlangga, 2003).

<sup>16</sup> Oktaviani Najib. Rini, 'Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Makassar', 5, No. 2 (2018), 13–21.

pimpinan dan anggota tim yang dijaga dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.<sup>17</sup>

*Human relation* juga bisa diartikan sebagai unsur komunikasi antar individu yang memiliki sifat manusiawi, di mana terjadi saling pemahaman mengenai pikiran, perasaan, dan tindakan antara komunikator dan komunikan.

Menurut Onong,<sup>18</sup> terdapat dua interpretasi dalam konteks hubungan kemanusiaan mencakup interaksi antara individu secara umum dan juga interaksispesifik antar manusia, antara lain:

1) Dalam pengertian yang lebih umum

Hubungan antar manusia didefinisikan sebagai interaksi yang terjadi antara satu individu dengan individu lainnya, dalam berbagai situasi dan aspek kehidupan. Oleh karena itu, interaksi manusiawi dapat terjadi di berbagai tempat seperti di rumah, di jalan, dalam kendaraan umum seperti bus atau kereta api, dan sebagainya.

2) Sementara dalam arti yang lebih spesifik

Hubungan antar manusia diartikan sebagai interaksi antara individu dengan individu lainnya, tetapi terbatas pada lingkungan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

**b. Teknik-Teknik *Human Relation***

Melakukan hubungan antar manusia dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan dalam interaksi, mengurangi kesalahpahaman juga memperkuat sifat positif dari tabiat manusia secara konstruktif.<sup>19</sup> Pada tingkat intensitas yang tinggi, hubungan kemanusiaan dilakukan untuk membantu penyembuhan dan pemulihan dari rasa frustrasi.

---

<sup>17</sup> Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas., 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa )', *Jurnal EMBA*, 4, No. 2 (2016), 838-848.

<sup>18</sup> Nur. Fadli, 'Pengaruh *Human Relation* Dan Reward Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru', 4, No. 1 (2017).

<sup>19</sup> Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas.

Frustrasi terjadi ketika seseorang menghadapi permasalahan yang sulit diatasi secara individu. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang pasti akan menghadapi berbagai masalah, baik yang mudah atau sulit untuk dipecahkan. Namun, meskipun suatu masalah sangat sulit, tetap akan dicoba mencari solusinya hingga menemukan solusi.

Individu tidak akan membiarkan dirinya dikuasai oleh permasalahan. Setiap masalah memiliki proporsi yang unik dan berbeda antara satu orang dengan yang lainnya, contoh : sakit, gagal ujian, ditolak dalam lamaran pekerjaan, kerusakan kendaraan, kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu atau penolakan permohonan. Semua ini dapat menyebabkan frustrasi.

Tanda-tanda seseorang mengalami frustrasi dapat terlihat dari perilakunya seperti merenung, murung, lesu, tidak berdaya, melakukan perbuatan putus asa, hingga menyendiri ataupun bertingkah laku seperti anak-anak. Jika karyawan yang mengalami frustrasi tidak ditangani dengan baik dan intensitasnya semakin tinggi maka hal tersebut bisa memberi pengaruh buruk pada jalannya organisasi serta dapat menjadi hambatan bagi tujuan organisasi untuk dicapai. Sikap pemimpin yang menggunakan kekerasan saat menangani pegawai yang sedang mengalami frustrasi adalah suatu hal yang sangat tidak manusiawi.

Melakukan hubungan antar manusia bisa membantu mengatasi gangguan dalam komunikasi, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat sifat positif dari tabiat manusia secara konstruktif. Pada level tingginya intensitas, hubungan kemanusiaan bertujuan untuk membantu menyembuhkan individu yang sedang mengalami rasa frustrasi.<sup>20</sup>

Biasanya, seorang konselor adalah pimpinan organisasi seperti kepala bagian humas atau kepala seksi. Tujuan dari konseling adalah untuk memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang menghadapi masalah atau mengalami rasa frustrasi, yang disebut sebagai konseli, menyelesaikan masalah mereka dan menciptakan

---

<sup>20</sup> Onong Uchjana. Effendy.



lingkungan yang dapat memberi keberanian bagi mereka untuk menyelesaikan masalah tersebut. Ada dua jenis pendekatan dalam hubungan antar manusia dalam hal konseling: directive counseling (konseling terarah) dan non-directive counseling (konseling tidak langsung terarah).

Di samping konseling, ada beberapa teknik dalam interaksi antar manusia yang mencakup:

- 1) Tindakan sosial menurut Max Weber merupakan tindakan individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.
- 2) Kontak sosial merupakan hubungan awal antara dua belah pihak dan dapat menjadi dasar interaksi sosial.
- 3) Komunikasi sosial adalah proses komunikasi yang terjadi ketika kontak sosial secara langsung. Secara sederhana, komunikasi dapat diartikan sebagai interaksi atau hubungan dengan individu lainnya.

Peran penting dari hubungan antar manusia adalah membantu mengubah orang yang sedang dalam situasi masalah untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut. Dalam interaksi manusiawi, terdapat metode dan teknik spesifik yang dapat diterapkan untuk memberikan dukungan kepada mereka yang mengalami masalah, yaitu melalui proses konseling.<sup>21</sup>

### c. **Hambatan dalam *Human Relation***

Dalam hubungan antar manusia, terdapat dua jenis hambatan, yaitu hambatan objektif dan subjektif. Hambatan objektif merujuk pada gangguan atau rintangan yang tidak disengaja oleh pihak lain dan mungkin muncul karena kondisi yang tidak menguntungkan. Hambatan subjektif dapat diartikan sebagai gangguan yang disengaja oleh seseorang untuk menghambat proses komunikasi. Hambatan ini bisa muncul karena perbedaan kepentingan, sikap tamak, rasa iri hati, dengki, sikap apatis, dan faktor lainnya.<sup>22</sup>

Faktor kepentingan menjadi aspek yang rumit dalam komunikasi karena seringkali komunikator menghadapi kesulitan saat berkomunikasi dengan

---

<sup>21</sup> Onong Uchjana. Effendy.

<sup>22</sup> Onong Uchjana. Effendy.

individu yang tidak menyukainya atau ketika pesan komunikasi bertentangan dengan kenyataan yang dapat mengganggu suatu kepentingan. Jika seseorang merasa bahwa sebuah bentuk komunikasi mengganggu kepentingannya, maka ia mungkin akan menghina atau bahkan tidak mempercayai pesan tersebut dan dianggap sebagai hal yang sulit dimengerti. Fenomena ini disebut sebagai menghindari komunikasi (*evasion of communication*).

#### d. Indikator Human Relation

Indikator *Human Relation* yang dikemukakan Istijanto, sebagai berikut:<sup>23</sup>

- 1) Hubungan sesama rekan kerja adalah sebuah kondisi di mana terdapat ikatan antara karyawan dan anggota organisasi.
- 2) Hubungan dengan atasan mengacu pada hubungan yang terbentuk antara atasan dan karyawan dalam suatu organisasi.
- 3) Hubungan dengan masyarakat mengacu pada hubungan kerjasama yang terjalin antara organisasi dan masyarakat sekitar wilayah tersebut.

## 6. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang memiliki kemampuan memengaruhi setiap individu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dianggap sebagai suatu kesatuan yang berada di luar organisasi, tetapi memiliki dampak yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi para pegawai.<sup>24</sup>Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja

---

<sup>23</sup> Yufenti Oktavia, Dina Irnanda, Eva Mufidah, 'Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan.', *Jurnal EMA*, 4, No. 1 (2019), 38–45 <<https://doi.org/https://doi.org/10.47335/ema.v4i1.37.>>.

<sup>24</sup> Mu'ah. Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Zifatama Publisher, 2015), 24.

juga bisa dikatakan sebagai lingkungan di mana para karyawan bekerja.<sup>25</sup>

Lingkungan kerja juga dapat dijelaskan sebagai lingkungan tempat seorang karyawan menjalankan tugas-tugasnya yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat di mana para pegawai bekerja setiap hari dan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas mereka.<sup>26</sup>

Lingkungan kerja meliputi semua peralatan, alat bantu, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan seseorang serta lingkungan sekitarnya. Selain itu, metode kerja dan pengaturan yang efektif juga termasuk dalam lingkungan kerja yang baik, baik untuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja para pegawai karena memiliki dampak langsung pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka, dan ini termasuk pengaruh dari pemimpin organisasi tersebut..<sup>27</sup>

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada tempat atau suasana di sekitar para pegawai saat melakukan aktivitas di lembaga, organisasi, instansi, atau perkantoran untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka.

Keadaan lingkungan kerja yang optimal terwujud ketika para pegawai mampu menjalankan aktivitas mereka dengan efisien, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan

---

<sup>25</sup> Bambang Swasto Sunuharyo, Rima Dwining Tyas, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62, No. 1 (2018), 4.

<sup>26</sup> Tiya Intan Permata Sari., 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai' (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), 38.

<sup>27</sup> Rasyid dkk. Muhraweni, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dibagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng', 2, No. 1 (STIE Amkop Makassar, 2017), 58.

kerja yang baik memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang baik, dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja para pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka. Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik melibatkan semua aspek yang terkait dengan aspek fisiknya, seperti struktur bangunan, peralatan, dan fasilitas lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik adalah bagian dari lingkungan kerja yang tidak dapat diindra melalui panca indera manusia, seperti warna, aroma, suasana hati, dan faktor-faktor lainnya.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik:

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik melibatkan semua unsur di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Beberapa faktor dalam lingkungan kerja fisik termasuk pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, warna dinding, dan dekorasi ruangan lainnya. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada karyawan secara langsung atau tidak langsung, seperti suhu ruangan yang ekstrem atau kondisi kepadatan ruangan di tempat kerja mereka.<sup>28</sup>

##### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada kondisi yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, baik itu antara pimpinan dan bawahan maupun di antara rekan kerja. Beberapa faktor dalam lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi di antara para karyawan, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar individu atau rekan kerja.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Muhraweni, 59.

<sup>29</sup> Tiya Intan Permata Sari, 47-48.

Lingkungan kerja non-fisik sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, karena dapat memengaruhi semangat kerja para pegawai. Hubungan antar karyawan dan pimpinan merupakan faktor utama dalam lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Jika hubungan di antara sesama pegawai atau dengan pimpinannya baik, maka mereka akan merasa nyaman bekerja di lingkungan tersebut. Hal ini dapat mendorong peningkatan semangat dan kinerja para pegawai secara keseluruhan.<sup>30</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala fasilitas, struktur ruangan, sirkulasi udara, dan suasana yang ada di kantor atau tempat kerja.

**c. Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek yang membentuknya, antara lain:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan kerja menjadi faktor penting dalam setiap lembaga yang memiliki anggota pegawai. Pelayanan kerja yang optimal dapat menghasilkan efek positif terhadap semangat dan motivasi para pegawai, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik. Beberapa bentuk pelayanan kerja meliputi: penyediaan makanan dan minuman, layanan kesehatan, serta fasilitas kamar mandi di tempat bekerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang memadai sangat penting untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Beberapa bentuk kondisi kerja yang dapat mendukung hal tersebut antara lain: Pencahayaan yang cukup, Suhu udara yang sesuai, Keamanan di lingkungan kerja.

---

<sup>30</sup> Muhraweni, 59.

### 3) Hubungan Karyawan

Salah satu faktor pendukung semangat kerja para pegawai adalah hubungan yang baik antar karyawan di lingkungan kerjanya, baik itu dengan sesama pegawai maupun pimpinannya. Hubungan tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan semangat para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.<sup>31</sup>

### 4) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a) Desain bangunan tempat kerja.
- b) Keselamatan dan kenyamanan ruang kerja.
- c) Ventilasi dan sirkulasi udara yang baik di dalamnya.
- d) Ketersediaan fasilitas untuk beribadah bagi pegawai yang membutuhkan.
- e) Fasilitas dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Secara keseluruhan, ada beberapa faktor lain yang dapat berdampak pada lingkungan kerja, seperti perencanaan tata letak ruang kerja, desain pekerjaan, kondisi keseluruhan lingkungan kerja, beban kerja yang berat, sistem pengawasan yang kurang efektif, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan konflik personal atau kelompok di tempat kerja.<sup>32</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa komponen yang membentuk lingkungan kerja, seperti pelayanan kerja, kondisi pekerjaan, dan interaksi antar karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti tata letak ruang kerja, sirkulasi udara dalam lingkungan tersebut, jenis tugas yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja, dan sistem pengawasan atasan juga memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja secara menyeluruh.

---

<sup>31</sup> Riny Chandra., 'Pengaruh Lingkungan Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN 1 Pulau Tiga Di Aceh Tamiang' (Universitas Samudera, 2017), 762.

<sup>32</sup> Riny Chandra.

**d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja, meliputi:

1) Penerangan

Penerangan adalah indikator yang mengacu pada tingkat pencahayaan di lingkungan kerja. Pencahayaan yang memadai sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas penglihatan, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Pada umumnya, lingkungan kerja optimal menyediakan pencahayaan yang memadai untuk mencegah kelelahan mata dan mendukung kinerja pekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah faktor penting dalam menentukan kenyamanan fisik di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi produktivitas serta kesehatan pekerja. Idealnya, suhu udara diatur sedemikian rupa agar sesuai dengan standar ergonomi dan memberikan rasa nyaman bagi para pekerja.

3) Kebisingan

Kebisingan merujuk pada tingkat suara atau bunyi berlebih di tempat kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan stres, gangguan pendengaran, kesulitan berkonsentrasi, hingga masalah tidur bagi para pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan bebas kebisingan atau menggunakan perlindungan seperti alat pelindung telinga guna menjaga kondisi kerja yang aman dan nyaman.

4) Ruang bergerak yang dibutuhkan

Ruang bergerak merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana ruang fisik di tempat kerja memadai untuk aktivitas pekerja. Ruang yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan setiap individu akan memberikan kenyamanan serta fleksibilitas dalam bergerak, menjalankan tugas, dan menghindari risiko cedera atau ketidaknyamanan fisik.

5) Rasa aman saat bekerja

Rasa aman saat bekerja mencakup aspek perlindungan terhadap bahaya fisik maupun

psikologis di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti keberadaan alat pemadam api, perawatan mesin yang baik, pelatihan keselamatan kerja, serta iklim kerja yang mendukung saling percaya antar rekan kerja dapat meningkatkan rasa aman para pekerja.

6) Korelasi pekerja.<sup>33</sup>

Korelasi pekerja merujuk pada hubungan antara individu-individu di tempat kerja. Hubungan yang baik antar sesama rekan sekerja dan atasan bawahannya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kolaborasi tim, komunikasi efektif, dukungan sosial serta penghargaan dan pengakuan atas kontribusi masing-masing anggota tim merupakan faktor penting dalam menciptakan korelasi positif di tempat kerja.

## 7. Religiusitas

### a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berarti memiliki keyakinan yang kuat kepada Tuhan dan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip-Nya, serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada pada diri individu sebagai makhluk sosial dan beragama.<sup>34</sup> Sementara itu, religiusitas dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja ketika organisasi atau perusahaan membuka diri terhadap peningkatan spiritualitas karyawan. Hal tersebut dapat membantu para karyawan secara keseluruhan dalam aspek fisik, mental, emosional, serta kebutuhan manusia dan rohani. Selain dampaknya pada keterikatan emosional atau perasaan beragama, definisi religiusitas juga mencakup aspek kecerdasan pengetahuan dan keyakinan atas kepercayaannya.

---

<sup>33</sup> R. Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, No. 2 (2019), 170–183 <<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>>.

<sup>34</sup> W. D. Sunada, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal )', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17, No. 1 (2020), 20–36.



Agama Islam sangat menghargai orang yang selalu dekat dengan Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam ketaqwaan. Namun ketaqwaan bukan cuma sebatas ibadah ritual saja, tetapi juga bisa terlihat dari kualitas kerja kita dalam beraktivitas sehari-hari. Jadi intinya, ketika kita melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, integritas, dan keikhlasan untuk mencari ridha Allah SWT. itu merupakan bentuk ketaqwaan kita. Dan tentunya ada ganjarannya nanti dari-Nya. Maka pentingnya selalu berusaha menjadi pribadi yang taat beribadah dan juga berkualitas dalam segala hal aktivitas.

Al-Quran telah memberikan panduan tentang tindakan yang seharusnya dilakukan oleh manusia dan hasil yang akan diperoleh dari kerja keras yang dijalankan. Allah akan memberikan imbalan kepada mereka yang bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, yang sudah tercantum dalam QS. Al-An'am (6) ayat 135:

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۖ مَنْ تَكُونُ  
لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۙ ١٣٥

Artinya: Katakanlah: “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hail yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Manusia di dunia ini memang diwajibkan untuk berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Islam, bekerja juga dianggap sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Nilai ibadah tidak hanya bergantung pada fokus semata-mata pada hal-hal materi.

Terdapat beragam jenis pekerjaan, yang beberapa di antaranya bersifat sepenuhnya berorientasi bisnis, sementara yang lainnya mencakup nilai-nilai sosial dan keagamaan. Pentingnya menjalani pekerjaan dengan kesadaran bahwa kita sedang beribadah kepada Allah melalui aktivitas kerja kita. Mencari nafkah adalah kewajiban tapi jangan sampai melupakan aspek spiritual

dan sosial dalam bekerja. Semua pekerjaan punya potensi untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan lingkungan sekitarnya. Jaga orientasi kerja supaya tetap seimbang antara materi dan nilai-nilai agama serta sosial.

Agama memiliki peran yang signifikan dalam mengatasi tekanan kerja. Keyakinan agama dapat memberikan panduan, dukungan, dan harapan kepada individu. Dengan melalui doa dan keyakinan, seseorang dapat merasa lebih mudah menghadapi tekanan hidup dan tuntutan pekerjaan yang menekan.<sup>35</sup>

Religiusitas memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja, terutama ketika pekerja memiliki tingkat keyakinan agama yang tinggi. Dalam hal ini, karyawan biasanya memiliki dorongan atau motivasi yang lebih tinggi untuk meraih prestasi atau kinerja terbaik. Penelitian oleh beberapa peneliti lain tentang religiusitas juga telah mengkonfirmasi hubungan ini, menunjukkan bahwa tingkat religiusitas pekerja berhubungan dengan pencapaian atau kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dan individu yang bersangkutan.<sup>36</sup>

#### **b. Indikator Religiusitas**

Terdapat beberapa indikator religiusitas, yaitu:

##### 1) Pengetahuan

Individu menunjukkan minat dalam mempelajari berbagai hal dan topik agama dengan menggunakan berbagai sumber.

##### 2) Ideologi

Individu meyakini bahwa Tuhan adalah satu-satunya, adanya kehidupan setelah kematian, dan keyakinan-keyakinan agama lainnya.

---

<sup>35</sup> I. B. K. Utama, I. K. A. B., & Surya, 'Pengaruh Religiusitas, Adversity Quotient Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8, No. 5 (2019), 20 <<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05>>.

<sup>36</sup> M. K. Alfisyah, K. D., & Anwar, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI.', *Jurnal Ekonomi Islam*, 1, No. 2 (2018), 20.

## 3) Praktik publik

Misalnya, individu mengambil bagian dalam pelayanan publik yang berhubungan dengan agama, dan mereka bergabung dengan kelompok agama tertentu.

## 4) Praktik pribadi

Individu melakukan ibadah pribadi dalam kehidupan sehari-hari mereka.

## 5) Pengalaman

Individu merasakan kehadiran Allah dalam hidup mereka, dengan merasa bahwa hidup mereka diatur oleh-Nya dan menerima petunjuk dalam kehidupan mereka.<sup>37</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

Bukti yang kuat sangat penting dalam sebuah penelitian dan dapat digunakan sebagai pendukung dalam penyusunan karya ilmiah. Oleh karena itu, diperlukan penggunaan bukti dari penelitian sebelumnya yang relevan untuk menambah kepercayaan pada hasil penelitian ini.

Sebagai bagian dari upaya tersebut, beberapa bukti telah diambil dari penelitian sebelumnya untuk memperkuat temuan dalam karya ilmiah ini. Hal ini juga membantu menciptakan dasar yang kokoh bagi argumen dalam penulisan serta meningkatkan kesahihan data dan informasi yang disajikan. Berikut beberapa bukti yang relevan untuk menambah kepercayaan pada hasil penelitian ini:

---

<sup>37</sup> Sunada.

**Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Sari Malinda, (2022). <sup>38</sup> “Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Gowa”	Variabel <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan, variabel Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa.	Persamaan: menggunakan variabel dependen yaitu etos kerja dan sama- sama menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel religiusitas serta perbedaan objek penelitian yang lebih spesifik.
2.	Anggi Octaviani, (2020). <sup>39</sup> “Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Ii Bandara Sultan Syarif Kasim Ii Pekanbaru”	variabel <i>human relation</i> berpengaruh signifikan, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura Ii Bandara Sultan Syarif Kasim Ii Pekanbaru	Persamaan: Ada persamaan menggunakan variabel independen <i>human relation</i> dan lingkungan kerja serta menggunakan metode serupa yaitu Kuantitatif. Perbedaan : Pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel religiusitas sementara pada penelitian ini terdapat variabel religiusitas serta objek penelitian yang berbeda.
3.	Rozikan, Muhammad Zakiy,	Pengaruh religiusitas dan tanggungjawab sosial terhadap etos	Persamaan: Terdapat persamaan menggunakan variabel

<sup>38</sup> Sari Malinda, ‘Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Gowa’ (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022).

<sup>39</sup> Anggi Octaviani.

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<p>Volume 20, Nomor 2, September 2019.<sup>40</sup>                      “Pengaruh Religiusitas Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi”</p>	<p>kerja islami karyawan Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU) sebagai salah satu lembaga filantropi menunjukkan bahwa tanggungjawab sosial dapat meningkatkan etos kerja islami karyawan di Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah dengan koefisien regresi sebesar (<math>\beta=0.355</math>; <math>p\text{-value}=0.000</math>), untuk karakteristik religiusitas tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan di Lembaga Amil Zakat nasional tersebut (<math>\beta=0.099</math>; <math>p\text{-value}=0.262</math>). Hal ini membuktikan bahwasannya Lembaga Amil Zakat yang merupakan lembaga sosial, memerlukan karyawan yang memiliki tanggungjawab sosial yang tinggi.</p>	<p>religiusitas serta menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>human relation</i> dan lingkungan kerja.</p>
4.	<p>Ulfa Mei Mezri, (2017)<sup>41</sup>                      “Hubungan</p>	<p>1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai correlasi pearson product moment</p>	<p>Persamaan: Terdapat persamaan menggunakan variabel <i>human relation</i> dan</p>

<sup>40</sup> Rozikan, Muhammad Zakiy, ‘Pengaruh Religiusitas Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi’, Volume 20, Nomor 2, September 2019.

<sup>41</sup> Ulfa Mei Mezri, ‘Hubungan Human Reltiona Dan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di PT Mitra Kerinci Solok Selatan’ (Skripsi, universitas islam negeri imam bonjol padang, 2017).

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<p><i>Human Relation Dan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di PT Mitra Kerinci Solok Selatan</i>”</p>	<p>sebesar 0,400 maka dapat kita lihat bahwa <i>human relation</i> (x1) memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap etos kerja(Y). Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan sebesar <math>0.000 &lt; 0.05</math> sehingga <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p> <p>2. hubungan lingkungan kerja terhadap etos kerja, maka dapat kita lihat dari hasil pengujian diperoleh nilai <i>correlasi pearson product moment</i> sebesar 0,282 maka dengan demikian lingkungan kerja (x2) memiliki hubungan yang rendah dan signifikan terhadap etos kerja (Y). Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan sebesar <math>0.006 &lt; 0.05</math> sehingga <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> dapat diterima.</p>	<p>lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan serta sama-sama menggunakan penelitian Kuantitatif.</p> <p>Perbedaan:                      Pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel religiusitas sementara dalam penelitian ini ada variabel religiusitas serta objek penelitian yang berbeda.</p>
5.	<p>Agung Mulyady, Rusman Frenrika, SettingsFirma n Shakti, Volume 2, No. 1, (2022)<sup>42</sup></p>	<p>1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Religiusitas terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari nilai t</p>	<p>Persamaan:                      Sama-sama terdapat variabel religiusitas dan menggunakan penelitian Kuantitatif.</p> <p>Perbedaan :                      Pada peneltian terdahulu tidak terdapat</p>

<sup>42</sup> Agung Mulyady, Rusman Frenrika, SettingsFirman Shakti, ‘Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja (Pegawai

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<p>“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja”</p>	<p>hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variabel Religiusitas sebesar 4,412 dan nilai t tabel 1,997 yang artinya nilai t hitung &gt; t tabel (4,412 &gt; 1,997) dengan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variabel Motivasi Instrinsik sebesar 6,531 dan nilai t tabel 1,997 yang artinya nilai t hitung &gt; t tabel (6,531 &gt; 1,997) dengan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Religiusitas dan</p>	<p>variabel <i>human relation</i> dan lingkungan kerja sementara dalam penelitian ini terdapat variabel <i>human relation</i>, dan lingkungan kerja serta objek penelitian yang berbeda pula.</p>

di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung.)’ Volume 2, No. 1, (2022)

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Motivasi Intrinsik secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari tabel anova yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 24,9617 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < f_{tabel} = 3,14$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.	

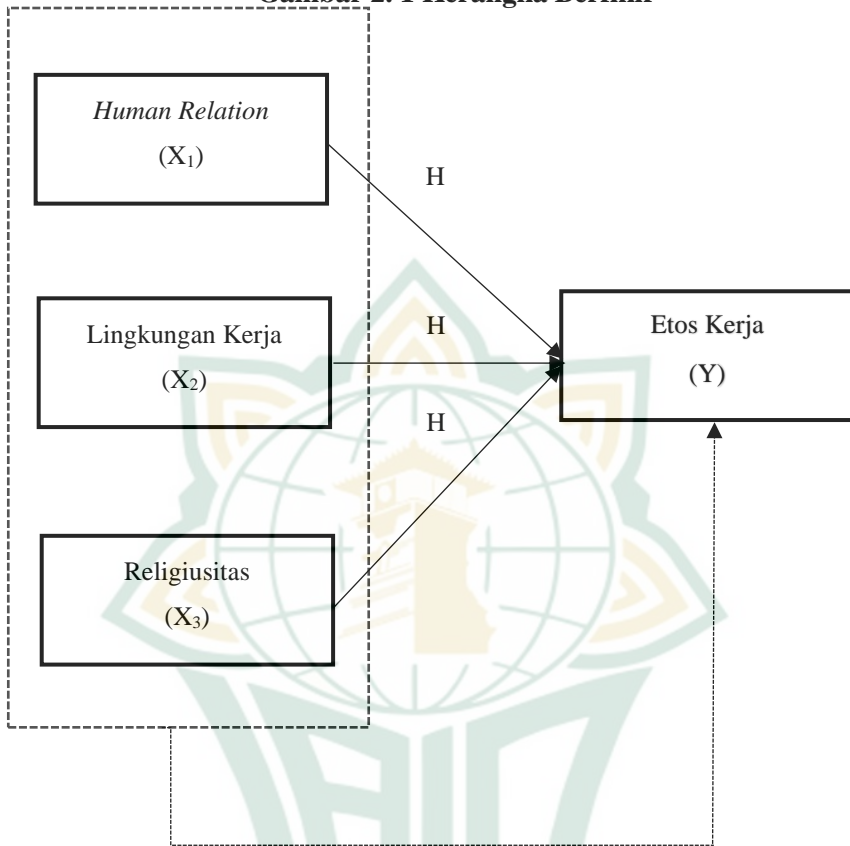
*Research gap* dalam penelitian ini dapat diidentifikasi melalui penambahan atau penggabungan variabel-variabel tertentu dari penelitian sebelumnya dengan variabel *Religiusitas* sehingga terdapat 3 variabel independent yaitu *human relation*, lingkungan kerja dan variabel religiusitas. Dengan studi kasus yang berbeda pula yakni pada karyawan wanita di kawasan industri mayong jepara.

**C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir digunakan oleh peneliti sebagai panduan untuk memastikan bahwa penelitian ini memiliki arah dan relevansi dengan tujuan penelitian yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen *human relation*, lingkungan kerja dan religiusitas. Sementara variabel dependennya yaitu etos kerja. Berdasarkan dasar teoritis dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



**D. Hipotesis Penelitian**

Untuk mengembangkan hipotesis, diperlukan adanya teori-teori yang dapat memberikan dukungan, pemaparan logis, serta hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis tidak dapat terbentuk secara spontan.<sup>43</sup>

**1. Pengaruh *Human relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan**

*Human Relation* atau hubungan antar manusia dapat diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dan karyawan secara manusiawi (*human communication*) dengan tujuan untuk memotivasi karyawan

<sup>43</sup> Jogiyanto Hartono, *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), 53.

agar bekerja sama sehingga mencapai hasil yang memuaskan, sambil menikmati pekerjaan mereka.<sup>44</sup>

Penelitian Sari Malinda (2022), Anggi Octaviani (2020), dan Ulfa Mei Mezri (2017), menyatakan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Artinya pentingnya seorang karyawan dapat melakukan kegiatan bekerja sama, mempunyai kesiapan mental, mengendalikan emosi, latar belakang budaya dan karakteristik pekerjaan yang menghargai waktu dan pantang menyerah. Selain itu, keinginan untuk mandiri dan kemampuan dalam penyesuaian diri juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di tempat kerja. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dirumuskan hipotesis yang akan diajukan adalah:

H1: *Human Relation* mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Lingkungan kerja juga dapat dijelaskan sebagai lingkungan tempat seorang karyawan menjalankan tugas-tugasnya yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat di mana para pegawai bekerja setiap hari dan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas mereka.<sup>45</sup>

Penelitian Ulfa Mei Mezri, (2017), menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Artinya penelitian ini dapat mengeksplorasi dampak kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, keamanan, dukungan sosial, dan keadilan organisasional, terhadap etos kerja mereka. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara.

## 3. Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan

Religiusitas berarti memiliki keyakinan yang kuat kepada Tuhan dan komitmen untuk mengikuti prinsip-

---

<sup>44</sup> Onong Uchjana. Effendy.

<sup>45</sup> Tiya Intan Permata Sari.

prinsip-Nya, serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada pada diri individu sebagai makhluk sosial dan beragama.<sup>46</sup>

Penelitian Agung Mulyady, Rusman Frendika, Settings Firman (2022), menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya bagaimana religiusitas mereka dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja, termasuk etos kerja seperti mencakup keyakinan, nilai-nilai, dan praktik agama yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Religiusitas mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara.



---

<sup>46</sup> Sunada.