

# Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap *iltizam bil jamaah*

Mokhammad Ainurrofiq, Mochamad Noval Nasrudin, dan Indawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

\* kontak: [jurnal@rijan.ac.id](mailto:jurnal@rijan.ac.id)

## Abstract

*The purpose of this study was to examine and analyze the simultaneous, partial and dominant effect of the work ethic and work discipline variables on Iltizam bil Jama'ah. This research is explanatory (explaining) is "to test the hypotheses of a cause-and-effect relationship between the symptoms (variables) being studied. The type of data used is the type of quantitative data which is quantified using a Likert scale. The research population is the population in this study were 59 people. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that: 1) Work ethic and work discipline had a simultaneous effect on Iltizam bil Jama'ah. 2) Work ethic has no partial effect on Iltizam bil Jama'ah and work discipline has a partial effect on Iltizam bil Jama'ah 3) Work discipline has a dominant effect on Iltizam bil Jama'ah.*

**Keywords:** *work ethic, work discipline, iltizam bil jamaah*

## A. Latar Belakang

Al-Qur'an menganggap manusia terdiri dari jiwa dan tubuh (Mesbah Yazdi, 2013:436 dalam Moghimi, 2018:43), yang memberikan sifat ganda bagi manusia: "aspek fisik" dan "aspek spiritual". Aspek fisik mengungkapkan naluri erotis, kebutuhan fisik, dan keinginan, yang penting untuk keberadaannya. Di sisi lain, aspek spiritual yang juga diartikan sebagai "roh ketuhanan" atau "nafas Ketuhanan", mengungkapkan orasi, kehendak, dan kreativitas. Karena manusia adalah dua dimensi, mereka ditempatkan di antara dua ketidakterbatasan dari setiap sisi dan dapat berkeliaran di kedua arah sedemikian rupa sehingga ia mencapai di mana hanya Yang Mahakuasa telah, atau titik di mana lebih rendah dari hewan. Beberapa fitur penting dan berharga dari manusia adalah memiliki kecerdasan, sifat, kehendak dan otoritas, martabat intrinsik, khalifah ilahi, tanggung jawab, dan komitmen (Akhtarshahr, Yousefi Rad. Ahmadi. & Sharifi, 2008:39 Moghimi, 2018:43). Mengingat dimensi keberadaan ganda, keinginan manusia dibagi menjadi dua kategori: 1. Mempertahankan kelangsungan hidup dan keberadaan: hal-hal yang memuaskan membantu kelangsungan hidup (makanan, pakaian, perlindungan, naluri, dll.). 2. Memperoleh kesempurnaan-kesempurnaan eksistensial: yang tidak semata-mata mempertahankan eksistensi tetapi juga mengembangkan eksistensi (Mesbah Yazdi, 2013:421 Moghimi, 2018:43).

Tempat semangat dalam komitmen begitu sentral sehingga mudah disalahartikan sebagai apa artinya berkomitmen. Ini memberi hubungan kedekatan, kegembiraan, dan daya tahan. Orang yang sangat terhubung satu sama lain bahagia dalam hubungan mereka. Lebih jauh, kebahagiaan cenderung menghasilkan kepuasan. Pertama, hubungan yang memuaskan secara emosional memiliki elemen pelindung bawaan. Mereka ulet karena orang-orang yang dekat secara emosional membuat interpretasi yang baik atas peristiwa-peristiwa yang ambigu – menyimpulkan niat baik orang lain. Tidak

akan ada kontinuitas untuk menutup hubungan jika masing-masing pihak terus menerus menantang motif satu sama lain. Kedua, hubungan yang memuaskan mengurangi kemungkinan bahwa seseorang akan mengeksplorasi hubungan alternatif (O'Malley & O'Malley, 2000:57). Sementara disiplin mencakup etos kerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan dan pendekatan terhadap prosedur kerja. Standar akan lebih tinggi dan penekanan yang lebih besar akan ditempatkan pada pencapaian standar ini secara konsisten atau bahkan melampauinya. Karyawan harus belajar dan merasa nyaman dengan mengambil peran aktif dalam aktivitas sehari-hari. Meskipun perubahan ini tampak relatif mendasar, faktanya tetap sangat sulit untuk disadari karena perubahan tersebut menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari praktik organisasi masa lalu dan pendekatan karyawan terhadap pekerjaan (Cheng & Podolsky, 1996:193).

Berdasarkan pendapat para ahli, makna etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi dan kehidupannya. Jadi, etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai bekerja yang direfleksikan dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya (Sinaga et al., 2020:71). Etos kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor sosial / budaya, faktor motivasi dan pekerjaan itu sendiri. Organisasi yang dapat berfungsi secara efektif, mempekerjakan individu yang memiliki motivasi tinggi, berkomitmen, dan bersedia melakukan 100% upaya untuk pekerjaan itu. Idealnya, semua organisasi ingin mempertahankan tenaga kerja seperti itu: namun, tingkat ketidakhadiran dan turnover yang tinggi merupakan masalah umum bagi banyak perusahaan dan telah diidentifikasi sebagai hasil dari penurunan etos kerja. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan perputaran karena karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru sesuai dengan harapan mereka (Cheng & Podolsky, 1996:193). Oleh karena itu Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif untuk membantu Perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan *iltizam bil jamaah* (Sumarauw & Timbuleng, 2015).

Beberapa ayat Alquran diperiksa untuk menjelaskan konstruksi *iltizam bil jamaah*. Ayat-ayat yang diungkapkan di bagian *iltizam bil jamaah* dengan jelas menunjukkan fakta bahwa justru tidak ada batasan konkret yang dapat dirasakan antara berbagai konstruksi *iltizam bil jamaah*, seperti ketika datang ke komitmen kepada Ketuhanan, komitmen terhadap Islam, atau organisasi Islam. pemerintah, serta komitmen terhadap manajemen; semua konstruksi komitmen ini dapat dilacak secara langsung atau tidak langsung. Namun, karena menurut pandangan penulis, dalam satu ayat, salah satu konstruksinya memiliki bentuk yang dominan, maka ayat yang dimaksud justru dihadirkan sebagai tulang punggung dari satu jenis komitmen (Moghimi, 2018b:225).

Gerakan Islam memupuk komitmen keagamaan dan organisasi di antara anggota dengan memadukan nilai-nilai Islam dengan tugas organisasi untuk memastikan

kesetiaan mereka. Oleh karena itu *iltizam* adalah salah satu ciri yang menentukan identitas; itu diperlakukan sebagai alat dan hasil. *iltizam* adalah sebagai alat untuk memperkuat koherensi internalnya. Gerakan ini berinvestasi dalam kecenderungan keagamaan dan kesalehan anggotanya untuk menghasilkan rasa komitmen yang melampaui diri sendiri (al-Anani & ‘Anānī, 2016:129).

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap *iltizam bil jamaah*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial etos kerja dan disiplin kerja terhadap *iltizam bil jamaah*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dominan diantara etos kerja dan disiplin kerja terhadap *iltizam bil jamaah*.

## **C. Kajian Pustaka**

### **1. Etos kerja**

Berdasarkan kamus Webster & Weber, (2007) “etos” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Aisyah, 2018:42). Banyak tokoh lain yang menyatakan defenisi dari etos kerja. Soebagio Admodiwirio dalam Pianda, (2018:28) mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: "Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai." Sedangkan Tabrani dalam Pianda, (2018:28) mengemukakan bahwa: "Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan." pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja. Eriska, (2017:47) mendefinisikan “Etos kerja adalah sebuah prinsip semangat kerja pada suatu organisasi maupun komunitas”.

Ratnasari & Hartati, (2019:208-210) menjelaskan bahwa Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos pegawai adalah:

1. Agama, Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

2. Pendidikan, Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.
3. Motivasi, Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.
4. Usia, Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai berusia di atas 30 tahun
5. Jenis Kelamin, Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

Faktor-faktor eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos pegawai adalah:

1. Budaya, Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
2. Sosial Politik, Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
3. Kondisi Lingkungan atau geografis, Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya, melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
4. Struktur Ekonomi, Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian, misalnya negara Tiongkok (China).
5. Tingkat Kesejahteraan, Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur

biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan, misalnya negara Jepang.

6. Perkembangan Bangsa Lain. Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

Menurut Petty (1993), dalam Ratnasari & Hartati, (2019:208-210) etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik indikator, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

- 1) Keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 1993), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.
- 2) Inisiatif. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja (Petty, 1993). Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja (Petty, 1993) yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
- 3) Dapat diandalkan. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan (Petty,

1993), yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan terdapat tiga aspek etos kerja yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

## **2. Disiplin kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Amiruddin, 2019:22). Busro, (2018:346) mendefinisikan: "Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan kerja". Dari uraian di atas, kedisiplinan dapat diartikan sebagai:

- 1) Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi "Dia melanggar kedisiplinan sehingga mendapat teguran dari atasannya" (berarti peraturan).
- 2) Norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi "Amat tidak disukai teman-temannya karena kebiasaannya yang tidak disiplin, sering meludah sembarangan". Dalam kalimat ini, Amat telah melanggar norma atau nilai kelompok (Muliando, 2006:171).

Disiplin dapat didefinisikan sebagai tindakan konstruktif yang dipicu oleh manajemen terhadap karyawan yang gagal memenuhi harapan yang wajar dan sah dalam hal kinerja, perilaku atau kepatuhan terhadap aturan (Corbridge dan Pilbeam 1998; Farnham, 2000:420). Etika, profesionalisme, dan praktik manajerial yang efektif menuntut penekanan pada pemecahan masalah, pencegahan, dan pendekatan konstruktif untuk mendisiplinkan masalah, karena ini lebih mungkin mendorong respons positif dari karyawan. Ini juga memaksimalkan peluang untuk penerimaan masalah, koreksi perilaku atau kinerja, dan rekonsiliasi para pihak, dengan demikian melindungi investasi organisasi dalam modal manusianya. Oleh karena itu, proses pendisiplinan dapat dilihat sebagai mekanisme penyelesaian konflik individu dalam hubungan kerja, dengan penekanan pada perbaikan dan perbaikan daripada tindakan hukuman. Dimana dorongan, bimbingan, dukungan atau pelatihan tidak menghasilkan peningkatan karyawan untuk standar manajerial yang dapat diterima, hukuman mungkin, bagaimanapun, diperlukan. Sanksi terhadap karyawan dapat bertindak sebagai pencegah terhadap perilaku atau perilaku individu dan, misalnya, untuk tenaga kerja secara keseluruhan. Keadilan, kesetaraan dan konsistensi dalam pendekatan manajemen untuk disiplin akan meminimalkan ketidaksepakatan dan menguntungkan hubungan karyawan dalam organisasi (Farnham, 2000:420).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan memperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal inipun mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2019:78).

Disiplin mempunyai 3 (tiga) aspek, yaitu:

- 1) Suatu sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari pada latihan dan pengendalian pikiran dan watak (*training and control of mind and character*) oleh pemimpin secara tertentu.
- 2) Suatu pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku (*system of rules of conduct*), sistem atau norma-norma, kriteria dan standar-standar (*system of set norms, criteria and standarts*) sedemikian rupa sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan sekali wawasan (*insight*) dan kesadaran (*consciousness*), bahwa ketaatan akan aturan-aturan, norma-norma, kriteria, standar-standar, struktur dan sistem organisasi dan sebagainya itu adalah syarat mutlak (*condition sine qua non*) untuk mencapai keberhasilan.
- 3) Suatu sikap kelakuan (*behavior*) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib (Offirstson, 2014:65).

Dalam Suatu organisasi pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai, atau bahkan dapat pula sebaliknya. Dr. Spriegel (dalam Sharma, 2016:316), mengatakan bahwa disiplin adalah: Disiplin adalah kekuatan yang mendorong seseorang atau kelompok untuk mematuhi peraturan, peraturan dan prosedur yang dianggap perlu untuk mencapai suatu tujuan; itu adalah kekuatan atau rasa takut akan kekuatan yang menahan individu atau kelompok dari melakukan hal-hal yang dianggap merusak tujuan kelompok. Ini juga merupakan pengekangan atau penegakan hukuman untuk pelanggaran peraturan grup).

Sesuai dengan pedoman pada definisi di atas, maka disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kereja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena

dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan ini, tujuan organisasi dapat tercapai. Pada suatu pelanggaran dari peraturan, maka dengan sendirinya seorang pegawai atau kelompok pegawai dapat dihukum, yaitu karena melakukan pekerjaan yang dilarang dan telah berbuat/bertindak tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur tata kerja yang berlaku dalam organisasi (Offirstson, 2014:66).

Offirstson (2014:75) menyatakan kedisiplinan pada prakteknya mencakup lima aspek indikator sebagai berikut:

- 1) Moralitas yaitu sikap, tingkah laku, dan semangat untuk bekerja dan kemauan yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri secara ikhlas untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada norma yang berlaku.
- 2) Pemahaman sikap mental tingkah laku, yang merupakan sikap untuk berbuat sesuatu seera sadar, taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, watak, serta pengendalian lingkungan.
- 3) Memahami system kerja berdasarkan aturan, norma tertulis maupun tidak tertulis, kriteria, mekanisme kerja yang ditaati dan difahami secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan tugas.
- 4) Sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang wajar untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 5) Kerja dihayati sebagai pengabdian, dilakukan demi kepentingan dirinya, orang banyak serta diniati sebagai amal ibadah.

### **3. *Iltizam bil jamaah***

*Iltizam bil jamaah* adalah komitmen, organisasi. Komitmen dalam Oxford English Dictionary (2018) adalah " ... *The state or quality of being dedicated to a cause, activity, etc. / An engagement or obligation that restricts freedom of action* (pernyataan atau kualitas yang didedikasikan untuk penyebab, aktivitas, dll. / Keterlibatan atau kewajiban yang membatasi kebebasan bertindak). *iltizam bil jamaah* didefinisikan oleh Mowday dan koleganya (1982) sebagai "... kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi" (Utaminingsih, 2014:140), maka hal ini menunjukkan sebagai kontsruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Pengertian Konsep *iltizam bil jamaah*, menurut O'Reilley dan Chatman (1986), adalah ikatan psikologi individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (job involvement), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. *Iltizam bil jamaah* dari pandangan ini dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk meningkatkan usaha saat bekerja (Miller dan Lee, (2001) dalam Kusumaputri, (2018:41). *Iltizam bil jamaah* adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usahausaha pencapaian tujuan organisasi. Atau dengan kata lain, seluruh anggota organisasi

berkumpul dan membuat sekutu serta bersepakat untuk bersama-sama menghasilkan bersama satu keputusan bersama, yang nantinya dijadikan dasar untuk bisa melakukan sesuatu yang berguna bagi kepentingan organisasi (Duha, 2018:298).

Ketika pekerja baru masuk organisasi akan belajar nilai-nilai dan tujuan yang dicapai organisasi. Untuk pencapaian tujuan tersebut, pekerja akan menerima gaji, proses ini berkembang dalam beberapa waktu terhadap konsep komitmen dalam bentuk tertentu. Pengembangan *iltizam bil jamaah* secara luas difasilitasi teori perubahan sosial. Teori struktur sosial didasarkan atas prinsip bahwa perilaku sosial kebanyakan diprediksikan berkaitan dengan pengharapan individu atas aktifitas yang dilakukan demi organisasi akan menghasilkan beberapa bentuk penghargaan (reward) (Utaminingsih, 2014:150). Pada dasarnya motivasi menyebabkan sikap dan perilaku yang berubah diantara individu. Becker et al. (1996) mengembangkan teori perubahan sosial dengan menjelaskan aspek-aspek tertentu yang menjelaskan hubungan antara organisasi dengan pekerjanya (Utaminingsih, 2014:150).

*Iltizam bil jamaah* adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Atau dengan kata lain, seluruh anggota organisasi berkumpul dan membuat sekutu serta bersepakat untuk bersama-sama menghasilkan bersama satu keputusan bersama, yang nantinya dijadikan dasar untuk bisa melakukan sesuatu yang berguna bagi kepentingan organisasi. Suatu komunitas yang leleh dibentuk dan bekerja sama serta sama-sama bekerja akan menjadi suatu kebanggaan bila kesemua elemen merasa sebagai suatu kesatuan yang tak terpisahkan. Tetapi di berbagai organisasi, banyak saja problem yang bisa saja muncul, karena ditubuh organisasi ada perpecahan dan saling mengotakotakkan diri hanya karena alasan ambisi dan faktor kepentingan. Sehingga tiap kelompok hanya mau bekerja dengan pihak yang dirasa satu kepentingan dengan dirinya. Akibatnya hanya karena kepentingan pribadi, kepentingan organisasi yang sebenarnya menjadi tujuan utama terabaikan (Duha, 2016:298).

*Iltizam bil jamaah* perlu diperkuat secara konseptual dan fundamental, agar komitmen tersebut menunjukkan dampak yang signifikan bagi semua yang terlibat dalam di dalam komitmen tersebut. Kesamaan pendapat, dan tindakan yang sama, dan meniadakan konflik menjadi materi yang tidak terlepas dari muatan komitmen. Apa pun keadaannya, bahkan disaat tidak menentu sekalipun komitmen dapat menjadi penyemangat untuk tetap menjalankan apa yang menjadi kesepakatan dari awal kemudian, komitmen tersebut yang akan terus mendorong organisasi untuk konsisten berjuang mencapai tujuannya. Pendekatan terbaik dari komitmen adalah mengumpulkan semua potensi yang ada baik positif maupun negatif. Kemudian dipilih, disaring, serta dipilih yang terbaik untuk dapat digunakan dengan tepat (Duha, 2016:298). Dalam referensi Kashefi et al., (2013:502) Banyak penelitian telah dilaksanakan tentang *iltizam bil jamaah* yang paling signifikan milik Meyer dan Allen. Mereka menyarankan berbagai jenis komitmen sebagai kalimat berikut:

- 1) Komitmen emosional: ini mengacu pada kepedulian emosional karyawan tentang organisasi, rasa solidaritas mereka dengan organisasi, dan kehadiran aktif mereka di

dalamnya. Biasanya, karyawan yang memiliki *iltizam bil jamaah* bersedia untuk tetap dalam organisasi dan ini adalah salah satu keinginan mereka.

- 2) Komitmen berkelanjutan: komitmen semacam ini adalah tentang biaya dan manfaat tetap yang terkait dengan keberadaan di dalam atau berhenti dari organisasi. Bahkan, komitmen ini menunjukkan semacam perhitungan yang disebut sebagai komitmen rasional dan menyatakan bahwa organisasi yang menghentikan perokok akan memiliki pengeluaran sangat tinggi bagi karyawan.
- 3) Komitmen normatif: ini mengacu pada kewajiban karyawan untuk tetap dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan akan tetap dalam organisasi sampai mereka percaya bahwa yang tersisa dalam organisasi adalah tepat dan akurat berdasarkan pendapat mereka.

#### **D. Metode**

Penelitian ini adalah penelitian Observasional Korelasional, berifat eksplanasi, sebagaimana pendapat (Fernandes, 2018:124) "Penelitian yang bertujuan ingin mengetahui keterkaitan (hubungan) antar variabel dinamakan penelitian korelasional. Perlu dipahami bahwa dalam penelitian korelasional, analisis datanya tidak harus analisis korelasi, tetapi tergantung permasalahannya. Jika permasalahannya berkaitan dengan pencarian model hubungan (atau bentuk hubungan) maka yang lebih tepat digunakan adalah analisis regresi". Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel (variabel independen) *Iltizam bil jamaah* (Y). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah "sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama" (Supriyono, 2018:48). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada pegawai PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. "Kuesioner pada dasarnya adalah teknik terstruktur untuk mengumpulkan data primer. Ini umumnya merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden" (Bell 1999 dalam Beiske, 2003:3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi dalam penelitian ini adalah 59 orang pegawai PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel etos kerja, disiplin kerja, *iltizam bil jamaah* menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan dalam memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Pianda, 2018:98).

Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis) yang diolah melalui program aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 26.0. untuk meringkas hubungan antara hasil (variabel dependen) dan variabel penjelas tunggal (independen). Persamaan yang memungkinkan kita untuk mempelajari pengaruh variabel hasil dari sejumlah variabel penjelas (explanatory) (Bruce, Pope, & Stanistreet, 2013:243) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (iltizam bil jamaah)

b<sub>0</sub>: Konstanta (intereseption point)

X<sub>1</sub>: etos kerja

X<sub>2</sub>: disiplin kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>: Koefisien regresi

ε: Epsilon (Variabel error)

Untuk membuktikan Hipotesis yang dirumuskan dalam Penelitian ini dilakukan dengan Uji F dan Uji t. dalam Penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (confidence interval) = 95% (α = 5%) (Arifin, 2017:95). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Hurriyati, Tjahjono, & Abdullah, 2020:515).

## E. Hasil

### 1. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap *Iltizam bil jamaah* secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 <sup>a</sup>	,566	,551	1,63210	2,324

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja\_X2, Etos\_kerja\_X1

b. Dependent Variable: *Iltizam\_bil\_jamaah\_Y*

Besarnya angka Ajusted R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,550. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap *iltizam bil jamaah* dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,550 \times 100 \%$$

$$KD = 55,1\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap *iltizam bil jamaah* secara simultan (bersama-sama) adalah 55,1%. Sedangkan sisanya 44,9% atau (100,0% - 55,1%) = 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus 1 - R<sup>2</sup> adalah 1 - R<sup>2</sup> = 1 - 0,551 = 0,449.

## 2. Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,864	2	97,432	36,577	,000 <sup>b</sup>
	Residual	149,170	56	2,664		
	Total	344,034	58			

a. Dependent Variable: *Iltizam\_bil\_jamaah\_Y*

b. Predictors: (Constant), *Disiplin\_kerja\_X2*, *Etos\_kerja\_X1*

Tabel analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat di pergunakan untuk menguji model apakah variabel Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah*. Dari tabel 4.10. didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 36,57 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah*.

## 3. Uji T (Parsial)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,829	3,126		1,225	,226
	<i>Etos_kerja_X1</i>	,046	,029	,143	1,577	,121
	<i>Disiplin_kerja_X2</i>	,317	,041	,704	7,759	,000

a. Dependent Variable: *Iltizam\_bil\_jamaah\_Y*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian dari:

1. Pengaruh variabel Etos kerja (X1) pegawai terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y).

Hasil pengujian pada tabel 4.11, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Etos kerja (X1) adalah 0,120 dengan t hitung 1,576. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,120 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Etos kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah* (Y). Besarnya pengaruh variabel Etos kerja (X1) terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y) adalah 0,143 atau

14,3% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.

2. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y).

Hasil pengujian pada tabel 4.11, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X2) adalah 1,927 dengan t hitung 7,759. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $1,927 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah* (Y). Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y) adalah 0,704 atau 70,4% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) maupun variabel terikat *Iltizam bil jamaah* (Y) yang diolah menggunakan SPSS Version 26 for windows, maka diperoleh perhitungan sebagaimana tabel 4.11 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,8285 + 0,045X1 + 0,316X2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a = 3,8285 merupakan nilai konstanta, jika nilai Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dianggap 0, maka nilai dari *Iltizam bil jamaah* (Y) adalah sebesar 3,8285.

b1 = 0,045 artinya variabel Etos kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y), apabila variabel Etos kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel *Iltizam bil jamaah* (Y) akan meningkat sebesar 0,045 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X2) konstan.

b2 = 0,316 artinya variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y), apabila variabel Disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel *Iltizam bil jamaah* (Y) akan meningkat sebesar 0,316 dengan asumsi variabel Etos kerja (X1) konstan.

Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel Disiplin kerja (X2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat *Iltizam bil jamaah* (Y).

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Etos kerja Terhadap *Iltizam bil jamaah*

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel Etos kerja (X1) adalah 0,120 dengan t hitung 1,576. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,120 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Etos kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah* (Y). Besarnya pengaruh variabel Etos kerja (X1) terhadap *Iltizam bil jamaah* (Y) adalah 0,143 atau 14,3% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari

penelitian.  $b_1 = 0,045$  artinya variabel Etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ), apabila variabel Etos kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,045 dengan asumsi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) konstan.

Soebagio Admodiwirio dalam Pianda, (2018:28) mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: "Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai." Sedangkan Tabrani dalam Pianda, (2018:28) mengemukakan bahwa: "Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan." pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja. Eriska, (2017:47) mendefinisikan "Etos kerja adalah sebuah prinsip semangat kerja pada suatu organisasi maupun komunitas". Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap *Iltizam bil jamaah***

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 1,927 dengan  $t$  hitung 7,759. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $1,927 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ) adalah 0,704 atau 70,4% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.  $b_2 = 0,316$  artinya variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ), apabila variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel *Iltizam bil jamaah* ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,316 dengan asumsi variabel Etos kerja ( $X_1$ ) konstan.

Orang yang sangat terhubung satu sama lain bahagia dalam hubungan mereka. Lebih jauh, kebahagiaan cenderung menghasilkan kepuasan. Pertama, hubungan yang memuaskan secara emosional memiliki elemen pelindung bawaan. Mereka ulet karena orang-orang yang dekat secara emosional membuat interpretasi yang baik atas peristiwa-peristiwa yang ambigu – menyimpulkan niat baik orang lain. Tidak akan ada kontinuitas untuk menutup hubungan jika masing-masing pihak terus menerus menantang motif satu sama lain. Kedua, hubungan yang memuaskan mengurangi kemungkinan bahwa seseorang akan mengeksplorasi hubungan alternatif (O'Malley & O'Malley, 2000:57).

Disiplin mencakup etos kerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan dan pendekatan terhadap prosedur kerja. Standar akan lebih tinggi dan penekanan yang lebih besar akan ditempatkan pada pencapaian standar ini secara konsisten atau

bahkan melampauinya. Karyawan harus belajar dan merasa nyaman dengan mengambil peran aktif dalam aktivitas sehari-hari. Meskipun perubahan ini tampak relatif mendasar, faktanya tetap sangat sulit untuk disadari karena perubahan tersebut menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari praktik organisasi masa lalu dan pendekatan karyawan terhadap pekerjaan (Cheng & Podolsky, 1996:193).

### **3. Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap iltizam bil jamaah**

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 36,576 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Iltizam bil jamaah*. Berdasarkan Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel Disiplin kerja (X2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat *Iltizam bil jamaah* (Y).

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi dan kehidupannya. Jadi, etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai bekerja yang direfleksikan dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya (Sinaga et al., 2020:71). Etos kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor sosial / budaya, faktor motivasi dan pekerjaan itu sendiri. Organisasi yang dapat berfungsi secara efektif, mempekerjakan individu yang memiliki motivasi tinggi, berkomitmen, dan bersedia melakukan 100% upaya untuk pekerjaan itu. Idealnya, semua organisasi ingin mempertahankan tenaga kerja seperti itu: namun, tingkat ketidakhadiran dan turnover yang tinggi merupakan masalah umum bagi banyak perusahaan dan telah diidentifikasi sebagai hasil dari penurunan etos kerja. Meskipun beberapa orang yang skeptis berpendapat bahwa JIT memberikan tekanan dan ketegangan yang tidak semestinya pada pekerja untuk bekerja, JIT dapat menawarkan lingkungan yang konsisten dengan harapan mereka di tempat kerja kepada karyawan, dibandingkan dengan organisasi tradisional. Alasan utama untuk ini terletak pada penjelasan sosial / budaya. Orang Amerika dan Eropa dikondisikan pada budaya yang menawarkan pilihan dan fleksibilitas tingkat tinggi dalam hidup mereka. Kemungkinan seorang karyawan menjadi puas dan termotivasi tinggi dalam sebuah organisasi yang tidak memberikan tingkat pilihan yang sama relatif rendah (Gray dan Starke, 1988). Hasilnya adalah tingginya tingkat ketidakhadiran dan perputaran karena karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru sesuai dengan harapan mereka (Cheng & Podolsky, 1996:193). Oleh karena itu Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif untuk membantu Perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan *iltizam bil jamaah* (Sumarauw & Timbuleng, 2015).

## G. Kesimpulan

1. Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap *Iltizam bil jamaah*.
2. Etos kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Iltizam bil jamaah* dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Iltizam bil jamaah*
3. Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap *Iltizam bil jamaah*.

## H. Daftar Pustaka

- Aisyah, A. (2018). *Pendidikan Karakter: Konsep dan implementasinya*. Jakarta: Prenada Media.
- al-Anani, K., & 'Anānī, K. (2016). *Inside the Muslim Brotherhood: Religion, Identity, and Politics*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=oi7KDAAAQBAJ>
- Amiruddin, S. E. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Bajpai, N. (2009). *Business Statistics*. Pearson.
- Beiske, B. (2003). *Research methods. Uses and limitations of questionnaires, interviews, and case studies*. GRIN Verlag.
- Bruce, N., Pope, D., & Stanistreet, D. (2013). *Quantitative Methods for Health Research: A Practical Interactive Guide to Epidemiology and Statistics*. Wiley.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cheng, T. C., & Podolsky, S. (1996). *Just-in-Time Manufacturing: An introduction*. Springer Netherlands.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Farnham, D. (2000). *Employee Relations in Context*. Institute of Personnel and Development.
- Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of Business Research Methods*. Taylor & Francis.
- Harrell, F. E. (2015). *Regression Modeling Strategies: With Applications to Linear Models, Logistic and Ordinal Regression, and Survival Analysis*. Springer International Publishing.
- Hartley, R. D. (2010). *Snapshots of Research: Readings in Criminology and Criminal Justice*. SAGE Publications.
- Hek, G., & Moule, P. (2006). *Making Sense of Research: An Introduction for Health and Social Care Practitioners*. SAGE Publications.
- Hurriyati, R., Tjahjono, B., & Abdullah, A. G. (2020). *Advances in Business, Management and Entrepreneurship: Proceedings of the 4th Global Conference on Business Management & Entrepreneurship (GC-BME 4), 8 August 2019, Bandung, Indonesia*. CRC Press.
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam, H. K., & Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational

- performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12), 501–510.
- Kumar, K. N. R. (2020). *Econometrics*. Narendra Publishing House.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Machmuddah, Z. (2020). *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Meyer, I. H., & Northridge, M. E. (2007). *The Health of Sexual Minorities: Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations*. New York: Springer US.
- Moghimi, S. M. (2018a). *Organizational Behavior Management: An Islamic Approach*. Emerald Publishing Limited.
- Moghimi, S. M. (2018b). *Principles and Fundamentals of Islamic Management*. Emerald Publishing Limited.
- Mulianto, S. (2006). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo.
- O'Malley, M. N., & O'Malley, M. (2000). *Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationships That Last*. Wiley.
- Offirstson, T. (2014). *Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sani, F. S. (2018). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sharma, F. C. (2016). *Human resource management: Latest edition*. SBPD Publications.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Subhiksu, I. B. K., & Utama, G. B. R. (2018). *Daya Tarik Wisata Museum Sejarah dan Perkembangannya di Ubud Bali*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumarauw, J. S. B., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 2659.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi (6th ed.)*. Jakarta: Prenada Media.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish.

Utami, V. W. S. L. R. (2019). *The Master Book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.

Webster, J., & Weber, R. (2007). *Introduction to fungsi*. Cambridge university press.

Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

