

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Etos Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani ( *etos* ) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual, dan fisik, maupun hal – hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

Secara terminologis kata etos, mengalami perubahan makna yang luas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

- a. Suatu aturan umum atau cara hidup
- b. Suatu tatanan aturan perilaku.
- c. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai *thumuhath* yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita – cita yang positif.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai – nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut

terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos kerja muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang didasari prinsip – prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah, “ *Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku*”, ( QS. Adz – Dzaariyat : 56 ).

Seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang merupakan bagian amanah dari Allah dan cara pandang untuk melaksanakan sesuatu harus didasarkan kepada tiga dimensi kesadaran, yaitu : dimensi *ma'rifat* ( aku tahu ), dimensi *hakikat* ( aku berharap ), dan dimensi *syariat* ( aku berbuat ).

Berikut ini adalah beberapa definisi etos kerja yang dikemukakan oleh para ahli diberbagai bidang ilmu diseluruh dunia, antara lain :

- a. Menurut Usaman Pelly, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran sendiri yang didasari sistem orientasi nilai budaya terhadap pekerjaan seseorang.
- b. Menurut Max Weber, etos kerja adalah perilaku kerja yang etis dan menjadi kebiasaan kerja yang berporos pada etika.

- c. Menurut Geertz, etos adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.
- d. Menurut Toto Tasmara, etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna bahwa ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk berperilaku dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan manusia dengan manusia lain bisa terjalin dengan baik.
- e. Menurut Sinamo, etos kerja adalah konsep mengenai kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.
- f. Menurut Anoraga, etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau seseorang terhadap kerja.

### **2.1.2 Keterkaitan Etos Kerja dan Etika**

Etika mengacu kepada nilai – nilai moral, yang dapat juga dikatakan sebagai standar – standar, darimana seseorang mengevaluasi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain. Jika perilaku seseorang selaras dengan prinsi – prinsip moral ( etika ), maka ia dikatakan berperilaku benar.

### **2.1.3 Hakekat, Tujuan, dan Problema Kerja**

#### **2.1.3.1 Hakekat Kerja**

Dalam kehidupan manusia, kebudayaan harus dimulai dengan etos kerja. Pada tingkat fundamental, etos kerja adalah syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Dalam fisika, kerja dirumuskan sebagai besarnya gaya yang dikenakan pada suatu objek dikalikan dengan gerak obyek tersebut pada arah gaya itu. Ketika kerja berlangsung, terjadilah perpindahan energi pada obyek tersebut. Dengan demikian, kerja adalah energi transit, atau lebih tepat, energi yang sedang mengalir atau beroperasi.

Manusia dapat dipandang sebagai suatu sistem energi ( bio energy system ) di mana manusia dapat bekerja menurut definisi fisika diatas, yaitu memindahkan energi dari dalam dirinya kepada obyek tertentu sehingga timbul suatu hasil. Jika yang dikerahkan energi biopsikis, maka kerjanya kerja mental. Jika yang dikerahkan energi spiritual, maka kerjanya kerja rohani. Sederhananya, kerja adalah segala aktivitas manusia mengerahkan energi biologis, psikologis, dan spiritual dengan tujuan untuk memperoleh hasil tertentu.

#### **2.1.3.2 Tujuan Bekerja**

Sebagai makhluk Allah, kita bekerja mempunyai tujuan yang mulia, yaitu : pertama dan utama, untuk mendapatkan nafkah. Dengan itu orang itu dapat memenuhi sandang, pangan dan papannya, selain juga membiayai pemeliharaan pemulihan kesehatan. Kedua, membiayai kehidupan sosialnya yaitu gaya yang sesuai dengan standar masing – masing. Ketiga, dengan bekerja orang dapat membebaskan dirinya dari beban keluarga.

Keempat, orang perlu untuk menabung untuk dinikmati kemudian hari. Tabungan hari tua, tabungan pendidikan, dan investasi komersial bermaksud menjamin masa depan yang aman. Kelima, membangun karir cemerlang, memperoleh jabatan tinggi. Keenam, keinginan berkarya nyata bagi masyarakat juga menjadi alasan bekerja. Ketujuh, orang juga melihat kerja sebagai ekspresi diri secara kreatif dan artistik. Tujuan kedelapan, dengan bekerja orang berusaha mengaktualisasi potensi jasmani dan rohaninya secara maksimal. Kesembilan, kerja juga merupakan wahana pengabdian bagi suatu idealisme. Kesepuluh, melalui pekerjaan orang juga

ingin mengekspresikan tanggung jawab dan rasa syukur atas kehidupan sekaligus memenuhi panggilan khusus untuk melayani sesama, sekitar dan semesta alam. Dengan bekerja dan melalui kerja, orang menunjukkan bakti pengabdian kepada Allah SWT.

### **2.1.3.3 Problema Kerja**

Problema tradisional dari kerja yang pertama adalah beratnya pekerjaan itu sendiri, sementara hasilnya tidak seberapa. Di sini orang bekerja dalam belunggu kebutuhan yang tak kunjung terpenuhi. Bahkan seluruh kehidupan dihabiskan dalam kesusahan kerja tanpa pernah mencapai kecukupan yang didambakan, apalagi mempunyai waktu luang untuk mengembangkan diri, kehidupan sosial yang wajar, dan rekreasi yang memperkaya suasana batin.

Kedua, orang bekerja di bawah pemilik perusahaan tidak berperikemanusiaan. Para pegawai pabrik, tukang gali parit, pekerja kasar dipelabuhkan bekerja dalam kondisi demikian. Dunia kerja terasa pahit dan menekan sangat berat. Sebab utamanya, karena pemilik usaha tega menikmati hasil keringat buruhnya sendiri. Tetapi sebab lainnya adalah rendahnya mutu keterampilan pekerja, sementara jumlah peminat kerja sangat berlebih. Jika demikian, buruhpun ditekan hingga tingkat yang sangat rendah. Namun, di dunia profesionalpun yang dikenal dengan pekerja kerah putih, mempunyai masalahnya sendiri.

Persoalan terpenting di sini adalah bagaimana memaknai ulang kerja dan pekerjaan sehingga sebuah prioritas baru dapat dibuat. Ini berkaitan dengan isu waktu. Masalahnya waktu sangat sedikit. Dalam slot waktu 24 jam, kita perlu menata penggunaannya yang secara kodrati dan organik harus kita penuhi. Bagaimanapun pasti terjadi ketegangan. Tetapi yang kita inginkan adalah ketegangan kreatif bukan ketegangan frustratif. Yang kita perlukan adalah stres yang inspiratif bukan stres yang destruktif. Ketegangan frustratif – destruktif merusak, mematahkan;

sedangkan ketegangan kreatif – inspiratif memberikan kenikmatan dan peluang pengembangan diri kita.

## **2.1.4 Membangun Sukses dengan Etos Kerja**

### **2.1.4.1 Sukses Personal, Organisasional dan Sosial**

Pada tingkat yang lebih luas, kita juga membutuhkan kunci – kunci sukses pada ranah sosial, yaitu gagasan konseptual untuk memajukan suatu masyarakat, suku bangsa, dan bahkan negara. Ketiganya penting dipahami secara tuntas dan mendalam serta kemudian diintegrasikan secara harmonis, karena sebenarnya manusia hidup pada ketiga tingkat itu secara serentak sekaligus; personal, organisasional, dan sosial.

Etos kerja kunci sukses yang sangat unik, karena ia sekaligus sanggup menjadi fundamen keberhasilan pada ketiga ranah itu. Etos kerja adalah akar kesuksesan. Dengan kata lain, etos kerja merupakan sebuah syarat perlu atau “ necessary condition “ tetapi belum merupakan syarat cukup atau sufficient condition. Etos kerja sebagai kunci sukses, sejauh ini merupakan kajian sosiologi, dan karenanya terkesan hanya relevan untuk keberhasilan sosial saja. Jansen berpendapat, hal itu tidak benar. Etos kerja suatu konsep, Jansen ingin membawanya dari wilayah sosial ke ruang rapat eksekutif, ruang – ruang perenungan pribadi orang – orang yang ingin naik ke orbit sukses yang lebih tinggi.

### **2.1.4.2 Teori Schumaker Tentang Negara**

Seorang tokoh penggagas sukses ditingkat negara adalah E.F Schumacher ( 1911 – 1977 ) yang terkenal karena judul bukunya yang puitis; Small is Beautiful ( 1973 ) Lebih spesifik, Schumacher dikenal sebagai penganjur strategi pembangunan ekonomi secara gradual, dari kecil menuju besar, perlahan dengan seiring dengan kemajuan pengetahuan dan disiplin masyarakat, termasuk institusi ekonomi pendukungnya. Namun demikian, banyak orang di negara berkembang

mengabaikan pemikiran Schumacher itu termasuk Indonesia. Tanpa dukungan etos kerja sumber daya manusia bermutu tinggi serta kualitas profesionalisme organisasi disegala lini, sulit kemajuan suatu bangsa terwujud.

Suatu inti kualitas sumber daya manusia yang di Schumacher adalah disiplin. Ketiga komponen sukses yang tidak kelihatan tersebut, secara singkat di uraikan sebagai berikut :

- a. Pendidikan : pengetahuan, ilmu, teori, prinsip, kaidah, pedoman, konsep, ide, gagasan, paradigma, beserta kiat – kiat teknisnya: baik yang diperoleh dalam pembelajaran formal maupun informal.
- b. Keterampilan Organisasional : perencanaan, eksekusi, pengendalian, pengorganisasian, pemecahan masalah dan evaluasi untuk perbaikan. Juga termasuk seluruh talenta kepemimpinan seperti visi, teknik, pemberdayaan, komunikasi, inspirasi, dan motivasi.
- c. Etos Kerja : disiplin, efisiensi diri, komitmen, keuletan, hemat, giat, tabah, ramah, kreatif, positif, inovatif, imajinatif, efektif, proaktif, kerja keras, antusias, integritas dan sebagainya.

Ketiga aspek utama tidak kelihatan, karena semuanya berada dalam diri manusia yang tersimpan di dalam berbagai bentuk kompetensi, keahlian dan kemampuan insani operasional. Hasil khusus dari pemanfaatan ketiga jenis aspek sumber daya manusia di atas adalah barang – barang dalam berbagai bentuk dan fungsi, seperti kursi, meja, gedung, sistem komunikasi, sistem layanan perbankan, jejaring komputer dan sebagainya.

## **2.1.5 Etos Kerja dalam Pandangan Islam**

### **2.1.5.1 Etika Islam dalam Aktivitas Ekonomi**

Dalam perspektif islam, aktivitas ekonomi merupakan bagian integral dari agama. Terbentuknya etos ekonomi dalam islam adalah bersinerginya nilai moral keagamaan dengan rasionalitas untung – rugi, sehingga terjadi keseimbangan antara kedua elemen besar ini. Sebagai instrumen bagi pelaku – pelaku ekonomi, Allah SWT berfirman.

*“ wahai orang – orang yang beriman! Apabila telah diseru ( kepadamu ) untuk melaksanakan shalat pada hari jum’at, maka bersegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Dan apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah di muka bumi, carilah karunia Allah dan perbanyak mengingat-Nya agar kamu beruntung “: ( QS. Aljumu’ah 62 : 9-10 ).*

Ayat Al – Qur’an di atas menjelaskan bahwa perilaku ekonomi Muslim pada dasarnya adalah perwujudan pengamalan ajaran agama. Oleh karena itu, untuk mencapai kebahagiaan hidup tidak hanya bertumpu pada kalkulasi untung – rugi pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga berkaitan dengan hal – hal yang bersifat nonmaterial.

Islam mengajarkan bahwa aktivitas ekonomi yang dilakukan produsen maupun konsumen adalah untuk memaksimalkan masalah. Ibnu Khaldun ( dalam Rahardjo, 1999 ) mengkonsepsikan etos kerja sebagai munculnya nilai – nilai tertentu dalam kehidupan manusia yang bersumber dari rangkaian hasil kerjanya. Melalui rahmat-Nya Allah SWT memberikan rezeki kepada setiap manusia. Namun, prasyarat utamanya adalah jika ia bekerja untuk mendapatkan rezeki yang telah ditetapkan Allah SWT, Al Qur’an menjelaskan :

*“ Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu ” (QS. At Taubah 9: 105).* Konsepsi demikian menjadi motivasi setiap manusia yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan, dan memupuk modal ekonomi. Terbentuknya etos kerja kaum Muslim berkait erat dengan keyakinan agama yang

diimplementasikan dalam bentuk amal ibadah ( ubudiyah ) kepada Allah SWT dan amal sosial ( muamalah ) kepada sesama manusia.

### **2.1.5.2 Prinsip Kerja dalam Islam**

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal material maupun nonmaterial, intelektual atau fisik, maupun hal – hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. Dalam Al Qur'an banyak kita temui ayat tentang kerja, seluruhnya berjumlah 602 kata, termasuk kata bentukkannya. Ditemukan sebanyak 22 kata amalia atau bekerja, salah satunya sebagai berikut :

*“ Sesungguhnya orang – orang mukmin, orang – orang yahudi, orang – orang nasrani dan orang – orang Shabi'in, siapa saja diantara mereka yang benar – benar beriman kepada Allah, hari kiamat dan beramal shaleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak kekhawatiran terhadap mereka, dan tidak ( pula ) mereka bersedih hati”.* ( QS. Al Baqarah 2 : 68 ). Sedangkan kata amal atau perbuatan, kita temui sebanyak 17 kali, salah satunya dalam firman Allah SWT di bawah ini :

*“ Hai Nuh, sesungguhnya dia bukan termasuk keluargamu ( yang dijanjikan akan diselamatkan ) sesungguhnya ( perbuatannya ) perbuatan yang tidak baik....”.* ( QS. Huud 11 : 46 ).

### **2.1.5.3 Etika Kerja dalam Islam**

Dalam memilih seseorang untuk disertai tugas, Rasulullah SAW melakukannya secara selektif, diantaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Al Quran banyak memuat ayat – ayat yang menganjurkan takwa dalam setiap perkara dan pekerjaan. Ayat – ayat tentang keimanan selalu diikuti dengan ayat – ayat kerja, demikian pula sebaliknya. Seperti firman Allah berikut ini :

*“ Dan sesungguhnya Aku Maha Pengampun bagi orang yang bertaubat, beriman, beramal shaleh, kemudian tetap dijalan yang benar “. ( QS. Thaahaa 20: 62 ).*

Etika bekerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan islam. Etika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur, amanah, kesesuaian upah, tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena – mena. Diantara etika kerja yang harus diperhatikan oleh setiap individu, sebagai berikut :

*Pertama*, adanya keterkaitan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu kepada Allah SWT. Oleh karenanya, harus diupayakan penanaman ketakwaan dalam hati dan jiwa manusia. Allah SWT, berfirman :

*“ .....Berebakkallah, dan sesungguhnya sebaik – baik bekal adalah takwa. Dan bertakwalah kepada Ku, hai orang – orang yang berakal”. ( QS. Al Baqarah 2 : 26 ).* Kedua, berusaha dengan cara halal dalam seluruh pekerjaan. Rasulullah SAW pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling utama, beliau menjawab; *“ Jual – beli yang baik dan pekerjaan seorang laki – laki dengan tangannya sendiri “. ( HR. Abu Ya’la ).* Allah SWT berfirman di dalam Al Qur’an : *“ Hai rasul – rasul, makanlah dari makanan yang baik – baik dan kerjakanlah amal yang shaleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. ( QS. Al Baqarah 2: 51 ).* Ketiga, dilarang memaksakan ( memforsir ) seseorang, alat – alat produksi, atau binatang dalam bekerja. Para ahli fiqih telah menegaskan pentingnya kasih sayang terhadap para pekerja dan hewan yang dipekerjakan. Demikian pula terhadap alat – alat produksi, agar tidak dipergunakan secara terus menerus tanpa ada waktu istirahat, guna mengurangi kerusakan yang terlalu cepat, apalagi jika alat – alat tersebut milik umum. *Keempat*, islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakan Allah SWT, seperti bekerja pada perusahaan minuman – minuman keras, sebagai pencatat riba, bekerja

dengan penguasa yang menyuruh kejahatan seperti membunuh orang. *Kelima*, di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya. Allah SWT, berfirman :

“ .....*karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ( pada kita ) ialah orang yang kuat dan lagi dapat dipercaya*”. ( QS. Al Qhashash 28: 26 ). Keenam, profesionalisme; Aspek ini amat penting bagi seorang pekerja, karena profesionalisme menunjukkan kemampuan memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip – prinsipnya.

#### **2.1.5.4 Ciri Etos Kerja Muslim**

Karena seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaan didasarkan atas keyakinan bahwa bekerja itu adalah ibadah kepada Allah SWT, maka sikap dan perilakunya akan mencerminkan berbagai keunggulan ( Tasmarta, 1995 ), diantaranya :

##### **1. Memiliki Jiwa Kepemimpinan**

Setiap muslim mempunyai peran untuk memimpin. Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain itu bersedia berbuat sesuatu sesuai dengan keinginannya. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki personalitas yang tinggi. Meskipun dia larut dalam keyakinannya., tetapi tetap terbuka untuk menerima kritik dan mengikuti apa yang terbaik. Integritas terhadap keyakinan ilahiyah itulah yang membentuk seorang muslim istiqamah dalam melaksanakan pekerjaan dan cita – citanya.

##### **2. Penuh Perhitungan**

Setiap muslim dalam setiap langkah kehidupannya selalu didasarkan atas perhitungan yang rasional, dan dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhinya. Rasulullah SAW bersabda : “ *Bekerjalah untuk duniamu, seakan – akan engkau akan hidup*



*selamanya, dan beribadahlah untuk akhirat seakan – akan engkau akan mati besok “.*  
Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT di dalam Al Qur'an : *“....Hendaklah kamu menghitung diri hari ini untuk mempersiapkan hari esok....”.* ( QS. Al Hasyr 59: 18 )

### 3. Menghargai Waktu

Bagi kita, waktu adalah rahmat dari Allah SWT yang tak terhitung nilainya. Bagi seorang muslim pemahaman terhadap makna waktu dalam bekerja merupakan tanggung jawab yang sangat besar. Waktu bagi pekerja muslim adalah aset ilahiyah yang sangat berharga, sebagai ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk dipetik hasilnya dan menjadikan dirinya sebagai orang yang sukses. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an : *“ Demi waktu. Sesungguhnya manusia itu benar – benar berada dalam kerugian, kecuali orang – orang yang beriman yang mengerjakan amal shaleh dan nasehat – nasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat – nasehati supaya menepati kesabaran”.* ( QS. Al Ashr 103: 1-3 ).

### 4. Tidak Merasa Puas untuk Berprestasi Baik

Sebagai konsekuensi logis, seorang pekerja muslim sejati memiliki semangat berkarya yang tinggi, tidak mengenal lelah untuk menghasilkan nilai tambah, tidak pernah tunduk terhadap berbagai tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

### 5. Hidup Selalu Berhemat

Seorang pekerja muslim sejati bagaikan seorang pelari maraton lintas alam yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Orang yang berhemat adalah orang yang memiliki pandangan jauh ke depan, firman Allah SWT di dalam Al Qur'an : *“ Dan orang – orang yang menjauhkan diri dari ( perbuatan perkataan ) yang tidak berguna “.* ( QS. Al Mu'minuun 21: 3 )

## 6. Memiliki Jiwa Kewirausahaan

Seorang pekerja muslim sejati memiliki semangat wirausaha yang tinggi, selalu memikirkan segala fenomena yang ada disekelilingnya, merenung dan kemudian melahirkan semangat untuk mewujudkan setiap renungan batinnya itu dalam bentuk nyata dan realitis ( QS. Ali Imron 3: 190-191 ). Nuraninya sangat peka terhadap perubahan lingkungannya, dan setiap tindakannya dilakukan dengan memperhitungkan manfaat dan madharatnya.

## 7. Memiliki Ketangguhan dalam Bersaing

Semangat berkompetisi merupakan sisilain dari citra seorang pekerja muslim sejati. Allah SWT berfirman : “ Setiap umat ada kiblatnya, maka hendaklah kamu sekalian berlomba – lomba dalam kebaikan yang penuh dengan gelimang prestasi di manapun kamu berada sudah dipastikan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya”. ( QS. Al Baqarah 2: 148 ).

### 2.1.6 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut Aziz ( 2011: 1 ) antara lain :

a.) **Etos Kerja Keras.** Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Seorang pekerja keras memiliki stamina yang kuat, keberdayagunaan, dan ketersediaan diri yang tinggi. Berikut adalah ciri-ciri pekerja keras : Stamina diri, Disiplin, Keberdayagunaan, Ketersediaan diri.

b.) **Etos Kerja Cerdas** Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya unkit prestasi kerja. Kecerdasaan seseorang dalam bekerja terlihat dari kemampuannya memperbesar skala,mengefektifkan

sistem, mengkapitalisasi asetnya, dan membina tim kerjanya, dan berikut ini adalah ciri-ciri pekerja cerdas : Memperbesar skala, Mengefektifkan sistem, Mengkapitalisasi aset, Membina anggota tim.

### c.) **Etos Kerja Ikhlas**

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Seorang pekerja ikhlas memiliki kapasitas yang besar dan kejernihan pandangan. Selain itu hidupnya yang penuh keberuntungan digunakan untuk memberi manfaat sebanyak mungkin. Berikut ini adalah ciri-ciri pekerja ikhlas: Kapasitas besar, Kejernihan pandangan, Keberuntungan besar, Banyak memberi manfaat.

## **2.2 Hubungan Antar Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Hubungan Antar Manusia**

Hubungan antar manusia satu sama lain yang bersifat action oriented mengandung unsur – unsur kejiwaan yang mendalam untuk merubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang. Hubungan antar manusia mempunyai dua pengertian, yaitu :

#### a. Hubungan Manusia dalam Arti Luas

Adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi disemua bidang kehidupan. Secara kodrat manusia sebagai makhluk yang berfikir ( homo sapiens ) sehingga membedakan dengan hewan, juga sebagai makhluk sosial ( homo sosius ) sehingga dalam hidupnya selalu berhubungan dengan masyarakat dan lingkungannya. Menurut Ferdinand Tonnies manusia yang hidup bermasyarakat ini mempunyai dua jenis pergaulan yaitu Gemeinshafi dan Gesellschafi.

Gemeinschaft adalah seseorang yang bergaul sangat akrab, sehingga yang dialami orang lain dirasakan pula sebagaimana terjadi pada dirinya. Adapun sifat pergaulan ini adalah statis ( tidak banyak mengalami perubahan dan dinamika ), bersifat pribadi, tidak rasional, ( tidak ada tata cara atau peraturan yang mengatur pergaulan tersebut). Gesellschaft adalah pergaulan yang mempertimbangkan untung dan ruginya sehingga anggotanya bebas keluar masuk dari kelompok tersebut. Adapun sifatnya adalah dinamis ( hubungan dengan orang banyak secara bergantian), tidak pribadi, rasional ( mempunyai aturan – aturan ketat yang mengikat ). Pergaulan hidup bersifat tak pribadi maka komunikasi seringkali tidak berlangsung mulus disebabkan hubungan psikologis, sosiologis, atau antropologis. ( Handayani, Kumiyati & Tyastuti, 2010: 25-26 )

#### b. Hubungan Manusia dalam Arti Sempit

Adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi keorganisasian. Dipandang dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam kelompok merupakan interaksi orang – orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomis, psikologis, dan sosial ( Keith Davis “ Human Relation at Work “). ( Handayani, Kusmiyati, & Tyastuti, 2010: 26 )

Secara umum hubungan antar manusia dapat diartikan sebagai kemampuan mengenali sifat, tingkah laku, dan pribadi seseorang. Hakikat dari hubungan antar manusia adalah komunikasi antar pribadi. Hubungan manusia sebenarnya dilandaskan pada adanya kepentingan – kepentingan

individual. Hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu, keselarasan, dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia.

Hubungan antar manusia dalam arti luas mencoba menemukan, mengidentifikasi masalah dan membahasnya untuk mencari pemecahan. ( Romauli, 2013: 39). Hakikat dari hubungan antar manusia adalah komunikasi pribadi. Hubungan antar manusia sebenarnya dilandaskan pada adanya kepentingan – kepentingan individual. Hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keselarasan, keserasian, dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia. ( Yulifah & Yuswanto, 2009: 42 )

### **2.2.2 Sifat – sifat Hubungan Antar Manusia**

Mendalam, ada unsur ikhlas jadi komunikasi melibatkan perasaan, dimana upaya untuk membantu harus dengan perasaan ikhlas tanpa pamrih. Dialognya mendalam, sampai hal – hal bersifat pribadi bisa diutarakan untuk maksud mengetahui permasalahannya dan dapat memecahkan masalah sampai tuntas. Berorientasi pada tindakan, jadi kegiatan bisa benar – benar diamati, bukan suatu saat nanti. Aktif dan reaksi, harus ada timbal balik antara komunikator dan klien. Merubah sikap, dengan berhubungan dengan orang lain sikap bisa berubah menjadi positif atau negatif, untuk itu dalam melakukan hubungan pandai – pandailah memilih teman bergaul.

Pendapat dan tanggapan, berhubungan dengan orang lain pendapat yang kita utarakan akan mendapat tanggapan / respon. Hal ini dapat menambah wawasan dan pendewasaan dalam gaya berfikir. Perilaku bisa diamati, dengan berinteraksi kita akan bertemu, bergaul, memberikan

bantuan kepada orang lain, dan kegiatan – kegiatan itu nyata sehingga dapat dilihat dan diamati.  
( Handayani, Kusmiyati & Tyastuti, 2010: 28-29 )

### **2.2.3 Syarat – syarat Hubungan Antar Manusia**

Hubungan antar manusia dapat berjalan selaras apabila ada pemahaman pada diri masing – masing. Berikut ini beberapa syarat agar hubungan antar manusia bisa berjalan lancar sesuai harapan. Ada unsur empati dan simpati ( diawali saling perhatian, sehingga menjalin interaksi yang baik dan komunikasi akan berjalan lancar ).

### **2.2.4 Paham Akan Kebutuhan Manusia**

Kebutuhan manusia menurut Maslow ada lima tingkatan. Untuk mendapatkan hubungan antar manusia yang sesuai maka kita perlu paham akan kebutuhan.

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan dasar manusia meliputi makan, minum, oksigen, dan sebagainya. Kita perhatikan bahwa dalam melakukan hubungan antar manusia tidak etis bila kita mengajak seseorang berbicara berjam – jam tanpa diberi minum atau makan.

Kebutuhan yang kedua adalah rasa aman. Dalam melakukan hubungan antar manusia maka rasa aman dan nyaman sangat penting kita perhatikan.

Kebutuhan yang ketiga adalah rasa sayang atau cinta. Rasa sayang bisa kita tunjukkan kepada orang lain dalam bentuk simpati dan empati kepada klien. Saat melakukan komunikasi kita bisa menggunakan bahasa verbal dan non verbal dan juga kita perlu mengetahui budaya – budaya yang berlaku.

Kebutuhan yang keempat adalah harga diri. Harga diri adalah hal yang sangat hakiki, kita perlu berhati – hati dalam melakukan hubungan dengan orang lain jangan sampai menyinggung perasaan dan harga diri mereka. Bersikap sopan dan ramah akan meningkatkan harga diri mereka.

Yang kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri. Setiap orang ingin dihargai keberadaannya dan kemampuannya. Memberikan reward atau penghargaan sebaiknya kita lakukan kepada orang yang tepat. Pujian dan sanjungan yang tepat akan membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi. ( Handayani, Kusmiyanti, & Tyastuti, 2010: 29-31 )

### **2.2.5 Tujuan Hubungan antar Manusia**

Tujuan penggunaan hubungan antar manusia adalah memanfaatkan pengetahuan tentang faktor sosial dan psikologis dalam penyesuaian diri manusia sedemikian rupa sehingga penyesuaian diri itu terjadi dengan serasi selaras dengan ketegangan dan pertentangan sedikit mungkin. ( Wahyuningrum & Yogi Andhi, 2010: 40 )

Berikut ini beberapa tujuan hubungan antar manusia, yaitu :

a. Menemukan Diri Sendiri

Dengan melakukan hubungan dengan orang lain maka kita dapat menemukan konsep diri kita, mengetahui apa yang menjadi kelemahan kita, yang tidak bisa kita ketahui tanpa masukan dari orang lain.

b. Menemukan Dunia Luar

Dunia luar yang tidak kita ketahui bisa kita dapatkan dan ketahui yaitu dengan bergaul, sehingga bisa membuka wawasan kita pada hal – hal di lingkungan luar kita. Membentuk dan memelihara hubungan yang bermakna dengan orang lain

c. Mengubah Sikap dan Perilaku Sendiri dan Orang Lain

Sikap dan perilaku diri sendiri maupun orang lain dapat dirubah dengan adanya masukan – masukan, kritik – kritik atau meniru dari apa yang kita lihat.

d. Bermain dan Hiburan

Orang yang tidak pernah melakukan komunikasi dengan orang lain, tentu hidupnya akan kesepian. Dengan bergaul maka kita akan mendapatkan hiburan dan permainan.

e. Memberikan Bantuan

Kita tidak bisa hidup sendiri, semua kegiatan perlu bantuan dari orang lain, sehingga kita perlu membina hubungan baik agar semua kegiatan bisa lancar ( Handayani, Kusmiyati & Tyastuti, 2010: 31-32 ).

### 2.2.6 Tahap – tahap Dalam Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia mempunyai lima tahapan, yaitu :

**1. Kontak**, beberapa macam persepsi alat indra adalah melihat, mendengar, dan membau. Pada tahap inilah penampilan fisik begitu penting, karena dimensi fisik paling terbuka untuk diamati secara mudah.



**2. Keterlibatan**, tahap keterlibatan adalah tahap pengenalan lebih jauh, ketika mengingatkan diri untuk mengenal individu lain dan juga mengungkapkan diri.

**3. Keakraban**, pada tahap keakraban ada rasa keterikatan atau ketergantungan. Kemungkinan pada tahap ini terbina hubungan primer ( primary relationship ), dimana rasa persahabatan dan saling percaya akan timbul.

**4. Perusakan**, dua tahap berikutnya merupakan penurunan hubungan ketika ikatan diantara kedua pihak melemah. Pada tahap perusakan mulai ada rasa bahwa hubungan yang telah terjalin tidaklah sepenting sebelumnya, semakin sedikit waktu senggang, kedua belah pihak saling berdiam diri, dan tidak lagi banyak mengungkapkan diri.

**5. Pemutusan**, terjadi pemutusan ikatan yang mempertalikan kedua belah pihak. Jika bentuk ikatan tersebut adalah perkawinan, maka pemutusan hubungan dilambangkan dengan perceraian, walaupun pemutusan hubungan. ( Romauli, 2013: 40-41 )

#### **2.2.7 Faktor – faktor dalam Hubungan antar Manusia**

Interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis, faktor utama dalam Hubungan antar Manusia antara lain :

- a. Imitasi, adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/meniru.
- b. Sugesti, adalah pemberian pengaruh pandangan seseorang kepada orang lain dengan cara tertentu, sehingga orang tersebut mengikuti pandangan/pengaruh tersebut tanpa berfikir panjang.

c. Identifikasi, adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional berdasarkan perasaan dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma – norma yang ada.

d. Simpati, adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan. ( Romauli, 2013: 41-42 )

### **2.2.8 Faktor yang Menentukan Hubungan antar Manusia**

Cara seseorang melakukan hubungan antar manusia dengan menggunakan komunikasi antar individu atau komunikasi interpersonal. Faktor yang dapat menimbulkan hubungan interpersonal yang baik antara lain :

- a. Rasa percaya, adalah mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.
- b. Sikap sportif, adalah sikap yang mengurangi sikap melindungi diri atau defensif dalam komunikasi yang terjadi dalam hubungan antar manusia.
- c. Sikap terbuka dan tertutup. Sikap terbuka adalah menilai pesan secara objektif. Sikap tertutup adalah menilai pesan berdasarkan motif. ( Romauli, 2013: 42-43 )

### **2.2.9 Indikator Hubungan Antar Manusia**

Indikator hubungan antar manusia antara lain sebagai berikut :

- a. Tindakan Sosial, adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain di dalam masyarakat. Tindakan sosial terbagi empat antara lain : 1.) Tindakan sosial instrumental, yaitu tindakan yang memperhitungkan kesesuaian antara cara dan tujuan. 2.) Tindakan rasional

berprestasi, yaitu tindakan yang berkaitan dengan nilai dasar dalam masyarakat. 3.) Tindakan tradisional, yaitu tindakan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan adat istiadat atau kebiasaan. 4.) Tindakan efektif, yaitu tindakan yang dilakukan seseorang atau kelompok berdasarkan persaan atau emosi.

b. Kontak Sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan awal terjadinya interaksi sosial. Kontak sosial terbagi menjadi dua antara lain : 1.) Cara pihak berkomunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung. 2.) Cara terjadinya yaitu kontak primer maupun kontak sekunder.

c. Komunikasi, proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harafiah berkomunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

### **2.2.10 Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang – undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 25, pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha sebagian besar manajer menemukan bahwa pemutusan hubungan kerja karyawan tidak mengenakan dan menghindarinya. Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) merupakan keputusan yang datangnya dapat dari karyawan dan dari perusahaan, hal itu dapat terjadi karena faktor – faktor kedisiplinan, ekonomi, bisnis, atau faktor personal. Pemutusan hubungan kerja merupakan hukuman paling keras yang dapat ditimpakan organisasi kepada karyawan. Oleh karena itu, terminasi harus merupakan tindakan disipliner yang dipertimbangkan secara sangat hati – hati. Pengalaman dipecat adalah traumatik bagi karyawan, terlepas dari posisi mereka di dalam

organisasi. Mengetahui bahwa penutusan hubungan kerja dapat memengaruhi tidak hanya karyawan tetapi juga seluruh keluarga meningkatkan trauma ini.

a. Macam – macam Pemutusan Hubungan Kerja

Macam pemutusan hubungan kerja atau PHK ada dua, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen ( Mangkuprawira, 2011 ).

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara

Ada dua jenis pemutusan hubungan kerja ( PHK ) sementara yaitu, sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.

a. Sementara tidak bekerja

Kadang – kadang karyawan butuh meninggalkan pekerjaan mereka secara sementara. Alasannya dapat berupa motif kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan, rekreasi dan sebagainya. Dalam situasi tersebut perusahaan mengizinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa kehilangan status, misalnya dalam bentuk cuti pendek atau panjang. Alasan kebijaksanaan perusahaan mengizinkan adalah agar karyawan tidak keluar, khususnya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu perusahaan dapat menghemat biaya penarikan tenaga kerja dan biaya lain ketika karyawan kembali bekerja.

b. Pemberhentian Sementara

Berbeda dengan sementara tidak bekerja, pemberhentian sementara karena ada motif internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis, misalnya kondisi moneter dan krisis ekonomi menyebabkan perusahaan mengalami chaos. Dalam situasi tersebut sebagian karyawan ada yang kena pemberhentian sementara. Lamanya bisa berkisar mingguan atau bulanan. Jika motifnya siklus bisnis, pemberhentian sementara dapat berlangsung bulanan atau tahunan. Pemberhentian sementara dapat dikurangi melalui pendekatan lain, satu metode yang sudah populer diterapkan di perusahaan adalah penggunaan cara pengurangan hari kerja perminggu atau sering disebut pemberhentian sementara paruh waktu. Untuk beberapa kasus karyawan dapat mengisi pekerjaan agar tidak sepenuhnya disebut pengangguran.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja Permanen

Ada tiga jenis pemutusan hubungan kerja permanen atau PHK tetap, yaitu atrisi, terminasi dan kematian.

### a. Atrisi

Atrisi atau pemberhentian tetap merupakan perpisahan seseorang secara tetap karena alasan pengunduran diri, pensiun atau meninggal. Fenomena ini diawali oleh pekerja individual, bukan oleh perusahaan. Bentuk khusus dari atrisi di mana departemen sumber daya manusia dapat secara efektif mengendalikan adalah pensiun dini, di mana bentuk ini untuk karyawan yang belum mencapai masa pensiun.

### b. Terminasi

Adalah istilah luas yang mencakup perpindahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat karena faktor kedisiplinan. Ketika orang dipecat karena alasan bisnis dan ekonomi. Dalam studi di berbagai perusahaan USA didapatkan beragam motif mengapa karyawan dipecat, yaitu :

- o Tidak Kompeten ( 39% )
- o Tidak sanggup bekerja sama dengan pembantu pekerja ( 17% )
- o Tidak jujur dan pembohong ( 12% )
- o Kurang motivasi ( 7% )
- o Sikap negatif ( 10% )
- o Kegagalan atau penolakan mengikuti perintah ( 7% ).

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah cara lain untuk mengurangi terminasi karena kinerja yang buru. Melalui pelatihan efektif, karyawan lama dan baru dapat diajari bagaimana mereka dapat bekerja dengan sukses.

c. Kematian

Dalam pengertian pada karyawan usia muda berarti kehilangan besar bagi perusahaan. Hal ini sangat terkait dengan investasi yang sempat dikeluarkan dalam bentuk penarikan tenaga kerja, seleksi, orientasi dan penarikan. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia secara proaktif mencegah terjadinya kematian karyawan karena sakit dan program kesejahteraan berupa pemberian makan siang, rekreasi, olahraga dan sebagainya. Umumnya karyawan di perusahaan memiliki asuransi kesehatan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

b. Pemberhentian Normal

Yang dimaksud dengan pemberhentian normal adalah apabila seseorang tidak lagi bekerja pada organisasi karena berhenti karena permintaan sendiri, berhenti karena sudah mencapai usia pensiun dan karena meninggal dunia. Berbagai alasan dapat terjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para karyawannya berhenti seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi ( Sondang S., 2008 )

Alasan lain mengapa ada pegawai yang berhenti karena sudah mencapai usia pensiun. Berbagai faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan batas usia pensiun, antara lain :

- a. Jenis Pekerjaan
  - b. Kondisi kesehatan masyarakat pada umumnya
  - c. Situasi perekonomian, baik secara mikro maupun makro
  - d. Harapan hidup
  - e. Situasi ketenagakerjaan.
- c. Pemberhentian Tidak Atas Kemauan Sendiri

Pemutusan hubungan kerja dalam bentuk pemberhentian karyawan tidak atas kemauan sendiri dapat terjadi karena dua sebab utama ( Sondang., 2008 ), yaitu :

1. Karena menurunnya kegiatan organisasi yang cukup gawat sehingga organisasi terpaksa mengurangi jumlah karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja karena sebab di atas dapat bersifat permanen dan bersifat sementara. Jika bersifat permanen berarti pimpinan organisasi memperkirakan bahwa gambaran masa depan organisasi tidak cerah untuk kurun waktu yang cukup panjang.

Sedangkan jika bersifat sementara berarti situasi yang dihadapi diperkirakan tidak berlangsung lama dan penyebabnya belum tentu faktor lain, seperti karena peremajaan mesin, alih teknologi, perubahan situasi persaingan, pergeseran preferensi konsumen dan sebagainya.

2. Karena penerapan sanksi disiplin yang berat yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja.

Artinya bisa saja terjadi bahwa karyawan melakukan pelanggaran tertentu sedemikian rupa sehingga kelanjutan kehadirannya dalam organisasi dipandang tidak dapat dipertanggung jawabkan lagi. Dalam hal demikian penerapan sanksi berat tersebut dapat mengambil satu dari dua bentuk :

- a. Pegawai yang dikenakan sanksi disiplin berat itu diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat atau pemecatan.

Berbagai bentuk pelanggaran berat yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja itu antara lain :

- a. Ketidakhonestan
- b. Perilaku negatif yang sangat merusak citra organisasi

- c. Dijatuhi hukuman penjara oleh pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Sikap, tindakan dan ucapan yang mengakibatkan keberadaannya dalam organisasi tidak diinginkan lagi

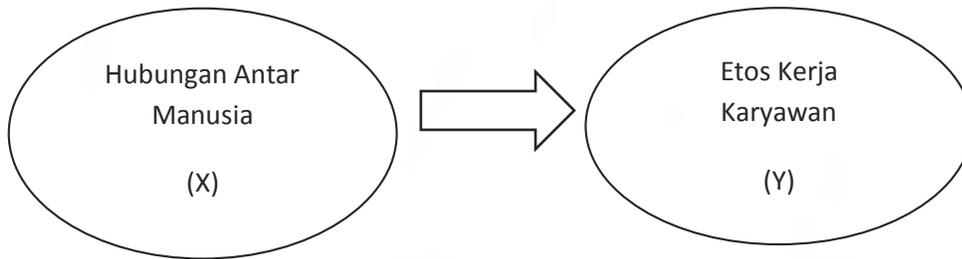
Jika terjadi pemberhentian tidak atas permintaan karyawan yang bersangkutan sendiri, tiga hal mendapat perhatian manajemen, yaitu :

1. Tindakan tersebut harus merupakan tindakan terakhir dalam arti bahwa sebelum tindakan tersebut diambil, pegawai yang bersangkutan telah diperingatkan terlebih dahulu, misalnya dalam bentuk teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas oleh atasan yang bersangkutan.
2. Pegawai yang dikenakan sanksi besar tersebut diberi kesempatan untuk memahami bahwa sanksi tersebut dikenakan kepadanya berdasarkan kriteria yang objektif. Artinya yang bersangkutan harus mengetahui dengan jelas apa kesalahannya, ketentuan apa yang dilanggarnya dan bahwa hukumannya itu setimpal dengan kesalahan yang telah diperbuatnya. Bahkan suatu hal sangat baik jika kepada bersangkutan diberikan kesempatan untuk membela diri.
3. Jika manajemen tetap berpendapat keputusan yang telah diambil tidak bisa diubah lagi, pejabat atau petugas pengelola sumber daya manusia perlu menyelenggarakan suatu exit interview yang tujuan utamanya adalah untuk mengusahakan bahwa karyawan yang bersangkutan meninggalkan organisasi dengan sikap yang wajar. Artinya dapat menerima keputusan yang baginya pasti pahit, tetapi tidak disertai oleh pandangan yang teramat negatif terhadap organisasi.

### **2.3 Kerangka Teori**

Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan dengan kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Etos Kerja Karyawan

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut : “ Diduga hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Desa Tanjung Pauh Kec. Singingi Hilir ”

#### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan mengenai hubungan antar manusia dan etos kerja karyawan, telah banyak dilakukan oleh :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nur Arifah ( 2015 )	Pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia ) dan kondisi lingkungan fisik	Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan,

		<p>terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen</p>	<p>didapat persamaan regresi: <math>Y=9,580+0,091 X_1+0,816 X_2</math>. Variabel Human Relation ( <math>X_1</math> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja ( <math>Y</math> ) dengan nilai t hitung= 4,835. Variabel kondisi lingkungan fisik ( <math>X_2</math> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ( <math>Y</math> ) dan pengaruhnya paling dominan terhadap variabel Etos kerja ( <math>Y</math> ). Hal itu dapat dibuktikan dengan nilai regresi yang paling tinggi dibandingkan variabel Human Relation yaitu sebesar nilai t hitung= 5,234. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Fisik merupakan faktor yang lebih utama dibandingkan dengan variabel Human Relation dalam mempengaruhi variabel Etos Kerja.</p>
2.	Galih Adi Saputro Azis Fathoni ( 2017 )	<p>Analisis Pengaruh ( Human Relation ) / Hubungan antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang.</p>	<p>Hasil uji T menyatakan bahwa : hasil uji T untuk variabel Human Relation ( <math>X_1</math> ) diperoleh nilai T hitung= 0,817 dan T tabel= 2,024, sehingga nilai t hitung &lt; t tabel. Dengan demikian Human Relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. ( <math>Y_1</math> ) hasil uji</p>

			<p>t untuk variabel Kondisi Fisik ( X2 ) diperoleh nilai t hitung= 1,651 dan t tabel= 2,024, sehingga nilai t hitung &lt; t tabel. ( Y1 ) melalui pengujian hipotesis, etos kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien pengaruh etos kerja adalah sebesar 0,466 dan sig= 0,002. Dari hasil tersebut maka human relation, kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja, etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.</p>
3.	Eka Cahyani Putri Susanti Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana ( 2014 )	Pengaruh Human Relation ( Hubungan antar Manusia ) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan	Hasil pengujian analisis regresi linear berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama – sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,8%.