

**DIMENSI SOSIAL PADA ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA
KOTA SEMARANG (TINJAUAN ETIKA SOSIAL)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora

Jurusan Aqidah dan Filsafat Islam



oleh:

Abdul Gopur

NIM: 1604016037

**PRODI AQIDAH DAN FILSAFAT ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

DEKLARASI KEASLIAN

Bismillah al-rahman al-rahim

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Abdul Gopur

NIM : 1604016037

Prodi : Aqidah dan Filsafat Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora

Menyatakan skripsi yang berjudul:

**DIMENSI SOSIAL PADA ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA
KOTA SEMARANG (Tinjauan Etika Sosial)**

Seluruhnya adalah karya yang dibuat oleh penulis sendiri. Di Perguruan Tinggi mana pun, tidak ada karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana. Karya ilmiah berupa skripsi ini menyampaikan pengetahuan dan informasi yang ditemukan melalui penelitian literatur, dengan sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 19 Juni 2023

Pembuat Skripsi



ABDUL GOPUR
NIM. 1604016037

**DIMENSI SOSIAL PADA ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANDIKA
MUSTIKA KOTA SEMARANG (TINJAUAN ETIKA SOSIAL)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora

Jurusan Aqidah dan Filsafat Islam



oleh:

Abdul Gopur

NIM: 1604016037

Semarang, 15 Juni 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Badrul Munir Chair, M.Phil

NIP. 199010012018011001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi atas nama di bawah ini;

Nama : Abdul Gopur

NIM : 1604016037

Judul : *Dimensi Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika
Kota Semarang (Tinjauan Etika Sosial)*

Telah di-munaqosah-kan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang pada tanggal 21 Juni 2023 dan telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Agama dalam program studi Aqidah dan Filsafat Islam

Semarang, 21 Juni 2023

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

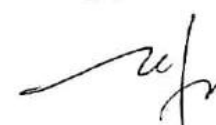

Tsuwaibah
NIP.197207122006042007


Thivas Tono Taufiq, M.Ag.
NIP.199212012019031013

Penguji I

Penguji II


Moh Syakur, M.S.I
NIP. 198612052019031007


Winarto, M.S.I.
NIP. 198504052019031012

Pembimbing I


Badrul Munir Chair, M. Phil.
NIP. 199010012018011001

MOTTO

Cara terbaik untuk memprediksi masa depan adalah dengan menciptakannya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan pedoman yang sesuai dengan aturan dan kaidah yang berlaku seperti yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga terkait dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No.0543 b/u/1987 yang dimana pedoman yang digunakan seperti sebagai berikut:

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	s\ a'	s\	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h} ã'	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khã	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\ al		zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	z\	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ãd	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lãm	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	ha’	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis dengan huruf rangkap. Misalnya:

نَزَّل = nazzala

بِهِنَّ = bihinna

III. Vokal Pendek

Fathah (َ) ditulis a, kasrah (ِ) ditulis i, dan dammah (ُ) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjangnya ditulis ã, bunyi i panjangnya ditulis î, dan bunyi u panjangnya ditulis û, ini arotinya terdapat tanda penghubung (-) di atas huruf vikalnya. Misalnya:

1. Fathah + alif mati ditulis ã. فلا ditulis falã.
2. Kasrah + ya' mati ditulis î. تفصيل ditulis tafs}îl.
3. Dammah + wau mati ditulis û. اصول ditulis us}ûl.

V. Fathah + ya' mati ditulis ai. الزهيلي ditulis az-Zuhayli.

Fathah + wau ditulis au. الدولة ditulis ad-daulah.

VI. Ta' marbuthah di akhir kata

1. apabila huruf mati ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki kata aslinya.
2. apabila huruf hidup dan bersambung dengan huruf atau kata lain (frase), ditulis t. Misalnya: المجتهدبداية ditulis Bidayahal-Mujtahid.

VII. Hamzah

1. apabila letaknya di awal kata, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokal yang mengiringnya. Misalnya ان ditulis inna.
2. apabila letaknya di akhir kata, maka ditulis menggunakan lambang apostrof ('). Misalnya شيء ditulis syai'un.

3. apabila letaknya di tengah kata setelah vokal hidup, maka ditulis berdasarkan bunyi vokalnya. Misalnya ربائب ditulis rabā'ib.
4. apabila letaknya di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis menggunakan lambang apostrof ('). Misalnya تأخذون ditulis ta'khuz\ūna.

VIII. Kata Sandang alif + lam

1. apabila diikuti huruf qamariyyah ditulis al. البقرة ditulis al-Baqarah.
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf l diganti dengan huruf syamsiyyah yang bersangkutan. النساء ditulis an-Nisā'.

IX. Penelitian kata-kata dalam rangkaian kalimat

Dapat ditulis sesuai pengucapan atau bunyinya berdasarkan aturan penelitian yang digunakannya.

ذوالفروض ditulis z\awil furūd} atau z\awi al-furūd}.

اهل السنة ditulis ahlussunnah atau ahlu as-sunnah.

Dalam skripsi ini digunakan cara pertama

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi berjudul ***“Dimensi Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV. Andika Mustika Kota Semarang (Tinjauan Etika Sosial)”*** disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Demikian atas dasar rasa syukur dari keberhasilan peneliti dalam menyusun hasil penelitian dalam bentuk skripsi ini. Peneliti ingin mengucapkan terimakasih dengan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi dan dukungan serta kritikan kepada. Hal ini dikarenakan tanpa adanya segala bentuk bantuan dari segala pihak skripsi yang disusun oleh peneliti tidak akan dapat terselesaikan dengan maksimal. Ucapan terimakasih dari peneliti disampaikan kepada pihak yang diantaranya adalah sebagai berikut::

1. Dr. Hasyim Muhammad, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
2. Bapak Badrul Munir Chair, M. Phil. Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Para Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak, Ibu, Istri dan adik saya dan keluarga besar saya yang senantiasa mendoakan keberhasilan penulis selama penulisan skripsi.
5. Teman seperjuangan didalam menuntut ilmu yaitu semua mahasiswa Jurusan Aqidah dan Filsafat Islam angkatan 2016, sebagai teman berbagai rasa, baik dalam suka

maupun duka, atas segala bantuan dan kerja samanya sejak mengikuti studi sampai penyelesaian skripsi ini.

6. Berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu baik dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 7 April 2023

Penulis

Abdul Gopur

NIM. 1604016037

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
DEKLARASI KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	x
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Metode Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TEORI ETOS KERJA DAN ETIKA SOSIAL.....	12
A. Etos Kerja: Dimensi dan Konsep	12
1. Definisi Etos Kerja	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	14
B. Etika Sosial: Konsep dan Teori.....	16
1. Pengertian Etika	16
2. Macam-macam Etika	17
3. Pengertian Etika Sosial	19

4. Teori Etika Sosial (Sistem Filsafat Moral)	21
BAB III ETOS KEJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA.....	27
A. Gambaran Umum CV. Andika Mustika	27
B. Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika	31
BAB IV DIMENSI SOSIAL PADA ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA	44
A. Dimensi Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika.....	44
B. Tinjauan Etika Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika.	49
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Rekomendasi.....	58
C. Penutup	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

ABSTRAK

Etos kerja yang kuat dan positif menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Di CV Andika Mustika, terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat etos kerja antara karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, menjaga kedisiplinan, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Namun, di sisi lain, ada beberapa karyawan yang tampak kurang termotivasi dan kurang memperhatikan etika kerja yang benar. Etika sosial merupakan aspek penting dalam perilaku kerja karyawan di setiap organisasi. Maka tujuan dari penelitian untuk mengetahui etos kerja karyawan CV. Andika Mustika dan Untuk mengetahui dimensi sosial yang menjadi faktor pada etos kerja karyawan CV Andika Mustika. Jenis penelitian yang dipakai penulis pada penelitian ini menggunakan kualitatif dan metode analisis langsung (terjun lapangan). Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dengan melakukan analisis berdasarkan teori-utilitarianisme, deontologi, keutamaan etika, dan keadilan, kita dapat mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran dan kontribusi dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dalam konteks etos kerja. Analisis ini memungkinkan kita untuk melihat bagaimana dedikasi dan komitmen karyawan memiliki dampak positif terhadap organisasi dan bagaimana nilai-nilai etis diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Kata Kunci : Etika, Dimensi Sosial, Etos Kerja, Karyawan, CV Andika Mustika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era yang semakin kompetitif seperti saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk menjaga produktivitas dan kinerja yang tinggi. Etos kerja yang kuat dan positif menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Etos kerja melibatkan sikap, nilai, dan perilaku individu terkait dengan pekerjaan seseorang. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri bahan bangunan, CV Andika Mustika dihadapkan pada tantangan untuk memahami dan mengoptimalkan dimensi sosial etos kerja pada karyawannya.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka.¹ Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.²

Kata etos sendiri merupakan hakikat atau watak seseorang, sekelompok orang yang muncul melalui kebiasaan-kebiasaan pencapaian tujuan disertai dengan semangat yang membara. Dengan cara ini, dengan menggunakan karakteristik seseorang atau sekelompok orang, mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif.³

Muhammad Fauzan Baihaqi mengungkapkan, untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Dorongan semacam itu, dapat memberikan dampak positif pada diri seseorang. Pandangan tersebut menjadi salah satu modal dalam meningkatkan kualitas diri sekaligus dalam hal memperbaiki taraf hidup manusia. Seseorang yang memiliki modal motivasi pada dirinya, tentu berbeda dengan yang hanya berjalan tanpa arah dan tujuan. Sehingga seorang karyawan yang di dalam

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 15.

² Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi, 2007, h. 13

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 20

dirinya memiliki pandangan hidup ke depan, tentu mempunyai nilai lebih dibandingkan yang lain. Penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan dengan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja karyawan.⁴

Etos Kerja Pedagang Sembako Muslim di Pasar Bringharjo, Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan muslim terhadap etos kerja dan apakah pengaruh agama terhadap pedagang muslim di pasar Bringharjo, Yogyakarta. Melalui penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan analisis deskriptif dengan menggunakan metode sosiologis, penulis menyimpulkan bahwa pedagang grosir muslim di pasar Bringharjo Yogyakarta memiliki etos kerja yang baik, dimotivasi oleh motif biologis dan teologis. Motif biogenetis adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan biologis, yang tercermin dari kegigihan pedagang dalam mempertahankan produknya sejak dahulu kala. Sedangkan motif theogenetis berupa keinginan manusia untuk mengabdikan kepada Tuhan, keinginan untuk menjalankan perintah-Nya. Alasan terakhir inilah yang mendorong mereka untuk bekerja dan berusaha dengan cara yang halal.

Meninjau salah satu penelitian terdahulu dirasa kurang tepat untuk mengukur etos kerja karyawan hanya melalui konsep etos kerja islam, perlu adanya pendalaman pribadi dan luar untuk menyusuri factor-faktor sosial yang berpengaruh dalam etos kerja karyawan, salah satunya yaitu dilihat dari aspek dimensi sosial. Etika sosial melibatkan norma-norma, nilai-nilai, dan tindakan yang diterima secara sosial dalam suatu masyarakat atau lingkungan kerja. Etika sosial memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan interaksi sosial di tempat kerja. Dengan adanya tinjauan sosial melalui teori-teori etika dari beberapa tokoh filsuf dalam dunia kerja kita bisa mengetahui faktor penggerak etos kerja karyawan yang berbeda-beda, karena setiap karyawan mempunyai karakter kinerja tersendiri.

Menurut pandangan peneliti, melihat kemunduran atau kemajuan suatu perusahaan yang ada sekarang ini, dikarenakan etos kerja karyawan yang menurun maupun meningkat, Dalam konteks CV Andika Mustika, setiap bulan atau setiap tahunnya dalam penjualan besi baja mengalami kenaikan dan penurunan, penting

⁴ Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening; Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010, h. 40

untuk mendalami bagaimana dimensi sosial etos kerja dan faktor etika sosial berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga bisa mengetahui dalam penurunan dan peningkatan kinerja apakah ada faktor sosial yang mempengaruhi atau tidak?. Nilai-nilai sosial yang bisa menjadi faktor utama dalam perubahan kinerja karyawan seperti kekerasan, diskriminasi, ketidakdisiplinan, keadilan, kerja sama tim, kemanusiaan dan kerukunan juga itu wajib bagi pimpinan untuk diamati kepada setiap karyawannya.

Etika sosial merupakan aspek penting dalam perilaku kerja karyawan di setiap organisasi. Faktor-faktor etika sosial, seperti integritas, tanggung jawab, etika kerja, dan penghargaan terhadap keberagaman, mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung melakukan tindakan yang jujur dan konsisten dengan nilai-nilai moral. Mereka juga bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mengutamakan kualitas dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Di sisi lain, karyawan yang kurang memiliki etika kerja mungkin cenderung tidak mempertimbangkan nilai-nilai moral dalam tindakan mereka atau kurang berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, pentingnya penghargaan terhadap keberagaman di tempat kerja tidak bisa diabaikan. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima karena keberagaman mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara positif dalam tim dan organisasi.

Fenomena umum di atas menunjukkan bahwa etos kerja dan etika sosial merupakan hal yang kompleks dan dapat bervariasi di setiap organisasi. Pengaruh dimensi sosial dan faktor etika sosial dalam lingkungan kerja dapat membentuk perilaku kerja karyawan dan akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis menyeluruh tentang bagaimana faktor-faktor ini beroperasi di perusahaan tertentu dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan etos kerja dan etika sosial karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Di CV Andika Mustika, terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat etos kerja antara karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, menjaga kedisiplinan, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Namun, di sisi lain, ada beberapa karyawan yang tampak kurang termotivasi dan kurang memperhatikan etika kerja

yang benar. Mungkin mereka kurang antusias atau cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan kurang teliti. Fenomena ini menciptakan ketidakseimbangan dalam budaya kerja di perusahaan dan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan yang perlu dianalisis adalah bagaimana faktor-faktor dimensi sosial memengaruhi etos kerja karyawan di CV Andika Mustika. Budaya organisasi, pola komunikasi, kolaborasi antar karyawan, dan gaya kepemimpinan adalah beberapa aspek dari dimensi sosial yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Mungkin ada perbedaan dalam budaya organisasi di berbagai bagian perusahaan atau antara departemen yang berbeda. Kondisi komunikasi yang kurang efektif atau kolaborasi yang kurang terbuka juga dapat berdampak pada bagaimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, cara kepemimpinan yang berbeda-beda juga dapat membentuk pandangan karyawan terhadap tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

Variasi dalam etos kerja antara karyawan dapat menyebabkan potensi konflik dalam tim. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi mungkin merasa frustrasi atau kecewa dengan rekan kerja yang kurang termotivasi, sementara karyawan yang memiliki etos kerja rendah mungkin merasa tertekan atau tidak nyaman dalam tim yang didominasi oleh kolega yang lebih berdedikasi. Konflik ini dapat mengganggu kerjasama dan kolaborasi antar tim, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi permasalahan ini dengan memahami akar penyebabnya dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan etos kerja secara menyeluruh.

Dengan memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor sosial yang mempengaruhi dimensi sosial etos kerja pada karyawan CV Andika Mustika dari perspektif etika sosial, perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya dan pemahaman teoretis tentang etos kerja dan etika sosial dalam konteks organisasi.

Dengan latar belakang masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Apa saja dimensi sosial etos kerja yang dominan pada karyawan CV Andika Mustika? Bagaimana faktor etika sosial mempengaruhi dimensi sosial etos kerja pada karyawan di perusahaan ini? Bagaimana peningkatan dimensi

sosial etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi perusahaan secara keseluruhan?

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa belum ada kajian yang membahas pengaruh etos kerja karyawan di tinjau dalam segi etika sosial, sehingga perlu adanya penelitian baru yang membahas etos kerja karyawan ditinjau dalam segi etika sosial, Studi yang melibatkan tinjauan etika sosial pada dimensi sosial etos kerja karyawan di perusahaan tersebut belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan antara dimensi sosial etos kerja dan etika sosial di lingkungan kerja CV Andika Mustika.

Sehingga dalam penelitian ini akan mengkaji ulang dengan harapan bisa menemukan apa pengaruh terbesar etos kerja karyawan yang sudah banyak diteliti para peneliti terdahulu, sekaligus untuk menguatkan teori yang ada. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini diberi judul “Dimensi Sosial Etos Kerja Pada Karyawan CV Andika Mustika Kota Semarang (Tinjauan Etika Sosial)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dan identifikasi masalah, maka penulis akan merumuskan masalahnya antara lain:

1. Bagaimana etos kerja pada karyawan CV Andika Mustika?
2. Bagaimana dimensi sosial pada etos kerja pada karyawan CV Andika Mustika ditinjau dari teori etika sosial?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, sehingga pencapaian yang ingin dicapai peneliti, yaitu:

- a. Untuk mengetahui etos kerja pada karyawan CV Andika Mustika
- b. Untuk mengetahui dimensi sosial yang menjadi faktor pada etos kerja karyawan CV Andika Mustika

2. Manfaat Penelitian

Manfaat atas penelitian ini diantaranya, yaitu:

a. Kontribusi Teoritis

- a) Penelitian ini juga berpotensi memberikan kontribusi pada penelitian dan pengetahuan di bidang etika sosial dan etos kerja.
- b) Dengan menjelajahi dimensi sosial dalam konteks spesifik CV. Andika Mustika, penelitian ini dapat melengkapi pengetahuan yang sudah ada dan menyediakan landasan untuk penelitian selanjutnya.
- c) Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi oleh para akademisi, praktisi, atau pengambil keputusan yang tertarik dalam mempelajari atau meningkatkan etos kerja dan etika sosial dalam konteks organisasi.

b. Kontribusi Praktis

- a) Penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk membangun budaya kerja yang sehat di CV. Andika Mustika.
- b) penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi perilaku yang diinginkan dan mendorong kolaborasi, keadilan, saling pengertian, dan sikap saling menghormati antara karyawan.
- c) Dengan memperkuat dimensi sosial ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mendorong pertumbuhan dan pengembangan mereka.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau langkah yang digunakan untuk mencari dan menemukan data yang didapat dalam penelitian dan membuat analisa dengan maksud supaya penelitian yang dikaji dan kesimpulan yang sudah dirangkai bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Adapun metode yang dipakai dalam penelitian etos kerja karyawan yang ditinjau dalam etika sosial adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif.⁵ yakni penelitian yang berbasis data-data lapangan terkait dengan subjek penelitian ini. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fenomenologi adalah Metode yang dimulai oleh Edmund Husserl dan dikembangkan oleh Martin

⁵ Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, New York: 1975, h. 4

Heidegger untuk mendalami atau memahami pengalaman hidup manusia. metode ini berevolusi menjadi sebuah metode penelitian kualitatif yang matang dan dewasa selama beberapa dekade pada abad ke dua puluh. Fokus umum penelitian ini untuk memeriksa atau meneliti esensi atau struktur pengalaman kedalaman kesadaran manusia. menurut Creswell pendekatan fenomenologi adalah sebuah penelitian yang tertarik untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengalaman sebuah fenomena. Dengan fenomenologi ini peneliti berusaha mengungkap kesadaran dan pengetahuan pelaku mengenai dunia tempat mereka berada, yang mana peneliti mengungkap isi atau maksud dari fenomena tersebut.

Adapun metode ini penulis gunakan karena untuk memahami dan mendalami sekaligus mengungkap beberapa fenomena lingkungan sosial karyawan yang ada di CV Andika Mustika sebagai salah satu faktor utama yang berpengaruh dalam etos kerja karyawan CV Andika Mustika. Dan juga untuk mengungkap pandangan seluruh staf karyawan di CV Andika Mustika terkait pengalaman kerja dan perasaan mereka terhadap etos kerja pribadi masing-masing karyawan.

2. Sumber Data

Data adalah bagian penting dalam membangun sebuah penelitian dan juga untuk membentuk dasar-dasar analisis. Dalam penelitian ini pengumpulan data-data yang digunakan berupa sumber data primer dan sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data premier⁶ adalah data yang diperoleh oleh penyusun dari sumber data yang didapatkan melalui langkah observasi dan wawancara, dalam penelitian ini data primernya langkah yang dilakukan yaitu observasi langsung ke perusahaan CV Andika Mustika kota semarang di Jl. Gatot Subroto Blok 7B, wawancara dengan pimpinan CV Andika Mustika, wawancara dengan staf CV Andika Mustika, dan wawancara dengan karyawan buruh CV Andika Mustika.

b. Sumber Data Sekunder

⁶ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian-penelitian Ilmiah, Dasar Metoda Teknik*, Ed. 7, Bandung: Tarsito, 1989, h. 134-163

Sumber data sekunder⁷ adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang bukan asli atau sumber-sumber yang sudah ada yang memuat informasi atau data yang dibutuhkan.⁸ Sedangkan untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian ini adalah melalui buku-buku, makalah-makalah, internet, dan jurnal yang relevan. Untuk mencari dokumen resmi dalam penelitian ini, penyusun mengumpulkan data melalui pencatatan atau data tertulis mengenai etos kerja karyawan CV Andika Mustika Kota Semarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah selanjutnya untuk tahap penelitian ini, data-data atau informasi-informasi yang dikumpulkan sangat penting sekali untuk tercapainya penelitian ini, oleh karena itu penyusun dalam mengumpulkan data-data melalui beberapa pendekatan yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Kegiatan observasi adalah suatu pengamatan langsung ke tempat terjadinya suatu fenomena sosial yang ada di masyarakat, dalam penelitian ini khususnya pengamatan secara langsung di area CV Andika Mustika. Observasi yang peneliti lakukan adalah observasi partisipasi pasif, artinya peneliti datang ke lokasi penelitian, tetapi tidak ikut terlibat dalam aktivitas yang dilakukan oleh objek yang diamati.⁹ Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung ketempat yang akan diteliti, untuk mencatat kegiatan-kegiatan yang ada dilapangan yang berkaitan dengan dimensi sosial etos kerja karyawan CV Andika Mustika Kota Semarang dan mengamati setiap kinerja karyawan setempat.

Dengan pendekatan ini peneliti bisa mendapatkan gambaran umum terkait profil CV Andika Mustika, dan juga peneliti bisa menggali dari beberapa karyawan terkait informasi yang akan didapat seperti pengalaman bekerja, perilaku pimpinan terhadap karyawan dan hubungan antar sesama karyawan CV Andika Mustika.

b. Wawancara

⁷ *Ibid*, h. 150

⁸ Ismail Hurdin, dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, Media Sahabat Cendekia Pondok Maritim Indah, Surabaya, 2019, h. 172.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, h. 227.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui komunikasi lisan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya, biasanya komunikasi langsung (tatap muka), tetapi dapat juga dilakukan melalui telepon.¹⁰ Wawancara ini dilakukan kepada pimpinan perusahaan dan para karyawan yang ada di CV Andika Mustika Kota Semarang. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancarasemiterstruktur (*semistructure interview*) dimana peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas dan tidak menutup kemungkinan untuk munculnya pertanyaan-pertanyaan baru yang masih relevan guna memperoleh pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.¹¹

c. Dokumentasi

Selain melalui observasi dan wawancara, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi ini, penulis gunakan untuk mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal atau variabel-variabel terkait penelitian yang berupa catatan-catatan kegiatan, buku-buku, jurnal-jurnal dan atau literatur lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

d. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, secara spesifik analisis data merupakan proses pemantauan dan pengorganisasian yang sistematis melalui transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumen-dokumen. Data-data lain dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap materi-materi tersebut agar dapat disampaikan kepada publik, publik lainnya. Analisis dilakukan sebelum kunjungan lapangan, di lapangan, selama pengumpulan data dan setelah pengumpulan data selesai. Dalam analisis deskriptif, peneliti bertujuan untuk memahami etos kerja karyawan CV Andika Mustika Semarang. Selain klasifikasi tersebut, peneliti juga memetakan hubungan antara etos kerja dan dimensi sosial dilingkungan CV Andika Mustika Semarang.

¹⁰ *Ibid.*, h. 178.

¹¹ *Ibid*, hlm.233.

E. Tinjauan Pustaka

Ada sejumlah penelitian atau artikel yang membahas tentang “etos kerja” ini. Diantaranya adalah kajian yang dilakukan Khuzriyah berjudul *Etos Kerja Pedagang Sembako Muslim di Pasar Bringharjo, Yogyakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan muslim terhadap etos kerja dan apakah pengaruh agama terhadap pedagang muslim di pasar Bringharjo, Yogyakarta. Melalui penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan analisis deskriptif dengan menggunakan metode sosiologis, penulis menyimpulkan bahwa pedagang grosir muslim di pasar Bringharjo Yogyakarta memiliki etos kerja yang baik, dimotivasi oleh motif biologis dan teologis. Motif biogenetis adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan biologis, yang tercermin dari kegigihan pedagang dalam mempertahankan produknya sejak dahulu kala. Sedangkan motif theogenetis berupa keinginan manusia untuk mengabdikan kepada Tuhan, keinginan untuk menjalankan perintah-Nya. Alasan terakhir inilah yang mendorong mereka untuk bekerja dan berusaha dengan cara yang halal.

Kajian selanjutnya berjudul *Etos Kerja Pegawai Perempuan di Industri Perakayuan PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Cilacap Jawa Tengah* oleh Sukinah. Melalui studi kualitatif ini dapat dilihat bahwa staf wanita yang bekerja di PT. WBI Majenang Jawa Tengah memiliki etos kerja yang baik. Hasil yang dicapai melalui etos kerja pegawai tercermin dari penilaian hasil kerja, disiplin kerja, ketekunan dalam bekerja dan kondisi kerja.

Acep Mulyadi juga meneliti tentang Islam dan Etos Kerja: *Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*.¹² Penelitian ini merupakan kelanjutan dari studi-studi sosiologi sejak Max Weber hingga penelitian-penelitian manajemen belakangan yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan bersama bahwa, keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati dan autentik. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memfokuskan pada aspek ritual (*ritual involvement*), ideologi (*ideological*

¹² Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, Jurnal Turats, Vol. 4 No. 1, Juni 2008.

involvement), intelektual (*intellectual involvement*), pengalaman (*experience involvement*), aspek konsekuensi sikap dan komitmennya terhadap ajaran agama (*consequential involvement*).

F. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian (Proposal) tentang Dimensi Sosial Pada Etos Kerja karyawan CV Andika Mustika Kota Semarang dibagi menjadi lima bab. Ada urutan yang sangat ketat dari bab ke bab, yang akan memudahkan pemahaman penelitian ini. Sistemnya adalah sebagai berikut:

Bab Pertama: Pendahuluan. Dalam Bab ini terdiri dari penjelasan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua: Berisi tentang Landasan Teori. Dalam Bab ini menjelaskan Pengertian Etika Sosial, Ruang Lingkup Etika Sosial yang mencakup beberapa Sub Bab yang menjelaskan terkait Nilai-nilai Keadilan, Nilai Kemanusiaan, Nilai Kerukunan, Nilai Kekerasan, dan Nilai Keikhlasan, dan Hubungan Antara Etika Sosial dengan Etos Kerja

Bab Ketiga: Berisi tentang pemaparan Profil singkat CV Andika Mustika. Batasan Obyek Kajian dan juga Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika.

Bab Keempat: Berisi tentang interpretasi hasil Penelitian yang menjelaskan terkait Dimensi Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika dan Tinjauan Etika Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika.

Bab Kelima: Berisi Penutup, Memuat Kesimpulan Penelitian dan Saran

BAB II

TEORI ETOS KERJA DAN ETIKA SOSIAL

A. Etos Kerja: Dimensi dan Konsep

1. Definisi Etos Kerja

Kata etos dari segi asal-usul kata atau secara etimologis adalah, berasal dari bahasa Yunani yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan terhadap suatu hal.¹³ Menurut John M Echols dan Hassan Shadily *ethos* adalah “jiwa khas suatu bangsa”.¹⁴ Toto Tasmara menyatakan bahwa etos merujuk pada keyakinan, perilaku, sikap, dan pandangan terhadap nilai-nilai kerja. Konsep etos kemudian menghasilkan istilah "*etika*" yang mencakup norma, moral, dan perilaku yang sesuai, atau yang dikenal sebagai etiket yang mengacu pada sopan santun.¹⁵ Dengan seiring waktu kata *ethos* sudah menjelma menjadi karakter atau ciri khas, dan perkembangan arti tidak dapat dipungkiri, kecuali timbulnya istilah *Ethikos*, hal ini bermakna teori bermasyarakat sudah berkembang menjadi etika. Arti karakter ini sesuai dengan arti *ethos* dalam bahasa Inggris yaitu *character*.¹⁶

Sementara itu, secara istilah, kata etos merujuk pada suatu norma, pola hidup, sistem perilaku, atau serangkaian aturan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tingkat kesempurnaan yang optimal.¹⁷ Kata kerja dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.¹⁸ Mendapati dari perkataan Toto Tasmara, kerja adalah sebuah usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, dengan memaksimalkan segala potensi, pemikiran, dan doanya untuk mewujudkan atau menunjukkan makna keberadaannya sebagai hamba Allah yang harus merendahkan dunia dan menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).¹⁹

Jika kata etos dikaitkan dengan kata kerja, maka artinya menjadi lebih spesifik. Etos kerja merupakan frasa yang terbentuk dari dua kata yang

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: gema insani, 2002).h. 15.

¹⁴ Hassan Shadily John M.Echols, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta: gramedia, 2000).h. 219.

¹⁵ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1995),h. 25.

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002).h.10-11.

¹⁷ Clifford Geertz, *Kebudayaan Dan Agama* (Yogyakarta: kanisius, 1992).h. 50.

¹⁸ Drs. Suharso dan Dra. Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang: CV Widya Karya, 2005).h.242.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002).h.12.

memiliki makna yang terpadu. Dua makna spesifik tersebut adalah semangat bekerja dan keyakinan individu atau kelompok. Selain itu, etos kerja juga sering diartikan sebagai segala jenis aktivitas manusia yang disengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat berupa kekayaan fisik atau mental manusia, atau sebagai upaya untuk melindungi kekayaan yang telah diperoleh.²⁰

Menurut Usman Pelly, etos kerja adalah tindakan yang dilakukan secara sukarela dan didasarkan pada pencerahan pribadi, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang berlaku dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Anaroga berpendapat bahwa etos kerja adalah pandangan dan perilaku yang dimiliki oleh sebuah bangsa atau komunitas terhadap pekerjaan. Anaroga juga menjelaskan beberapa perilaku yang penting bagi seseorang dalam memberikan nilai pada pekerjaan yang dihasilkan, yaitu: Pekerjaan adalah hakikat kehidupan manusia, pekerjaan adalah anugerah Tuhan, pekerjaan adalah sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, pekerjaan adalah kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, pekerjaan adalah sarana untuk memfasilitasi dan menunjukkan kasih sayang.²¹ Jansen H. Sinamo mendefinisikan, etos kerja profesional adalah kumpulan tindakan kerja yang positif yang berbasis pada kesadaran batiniah, keyakinan mendasar, serta didukung oleh komitmen total pada model kerja komprehensif.²²

Etos kerja awalnya dipandang sebagai paradigma, namun kemudian dianggap sebagai keyakinan. Sebagai paradigma, nilai-nilai kerja tertentu diakui sebagai nilai yang positif dan tepat oleh seseorang atau kelompok. Ini berarti bahwa seseorang dapat diterima atau dihargai dalam kelompoknya jika mereka menunjukkan perilaku yang sesuai dengan norma yang disepakati bersama.

Dalam hal lain, etos kerja juga dapat berarti tindakan penilaian dan evaluasi yang dilakukan pada setiap individu dan kelompok. Dengan

²⁰Dita Juliena, *Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Quran (Studi Analisis)*. Skripsi. Fakultas Ushuluddin, Uin Walisongo Semarang, 2015, h. 15.

²¹Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Muhammadiyah University Press, 2004). h. 75.

²²Jansen H Sinamo, *Ethos21: Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global* (Institut Darma Mahardika, 2004).h. 64.

melakukan evaluasi ini, akan tercipta peningkatan yang signifikan dalam waktu yang akan datang. Selain itu, etos kerja juga dapat dianggap sebagai cermin atau acuan yang digunakan seseorang untuk menentukan langkah selanjutnya. Dengan kata lain, etos kerja adalah standar hidup ganda yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, dan juga sebagai nilai yang penting bagi setiap individu atau kelompok.²³

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Berbagai hal banyak yang menjadi faktor-faktor yang dapat memengaruhi etos kerja, menurut Donni Juni Priansa (2014: 285), faktor-faktor tersebut termasuk faktor internal dan eksternal.²⁴ berikut uraiannya:

1. Faktor-faktor Internal

Faktor-faktor internal yang berpengaruh pada etos kerja ialah:

a. Agama

Doktrin agama membentuk prinsip-prinsip kepercayaan dan tindakan. Prinsip-prinsip nilai ini akan memengaruhi atau menentukan gaya hidup para pengikutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak individu pastilah dipengaruhi oleh pandangan keagamaan yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang efektif bisa menanamkan nilai-nilai kerja yang tepat sehingga seseorang akan memiliki sikap kerja yang positif. Hal ini karena pendidikan merupakan proses yang berlangsung terus-menerus.

c. Motivasi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang kuat adalah seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi. Semangat kerja adalah pandangan dan sikap yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini, yang dipengaruhi oleh motivasi internal.

d. Usia

²³ Dita Julienna, Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Quran (Studi Analisis). Skripsi. Fakultas Ushuluddin, Uin Walisongo Semarang, 2015, h. 16.

²⁴ Rohana sianipar dan Vania Salim, "FAKTOR ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMBENTUK LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA PT TIMUR RAYA ALAM DAMAI", dalam *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, Vol. 15, No. 1. (Mei 2019),h. 17.

Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan yang berusia di bawah 30 tahun menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Identifikasi jenis kelamin sering dikaitkan dengan sikap terhadap pekerjaan, sejumlah ahli telah menerbitkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa wanita cenderung memiliki sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan, serta memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan pria.

2. Faktor-faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada etos kerja karyawan ialah sebagai berikut:

a. Budaya

Sikap psikologis, tekad, tata krama, dan semangat kerja masyarakat juga dikenal sebagai etos budaya. Selanjutnya, etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.

b. Sosial Politik

Ketinggian atau kerendahan semangat kerja suatu sosietas juga dipengaruhi oleh keberadaan atau ketiadaan unsur politik yang mendorong masyarakat untuk berusaha keras dan merasakan hasil jerih payah dengan adil.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja bisa timbul karena adanya faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung memengaruhi orang yang berada di dalamnya untuk melakukan usaha guna mengelola dan memperoleh manfaat, serta bahkan bisa menarik pendatang untuk ikut mencari nafkah di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Negara yg pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk pada negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang pada kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Negara yang berkembang dan sejahtera umumnya memiliki penduduk yang memiliki semangat kerja yang kuat sehingga mendorong negara tersebut mencapai keberhasilan.

f. Perkembangan Bangsa Lain.

Saat ini, dengan kemajuan teknologi yang beragam dan aliran informasi yang tak terbatas, banyak negara berkembang terdorong untuk mencontoh etos kerja negara lain.

B. Etika Sosial: Konsep dan Teori

1. Pengertian Etika

Secara etimologi asal mula kata "etika" dari bahasa Yunani yang tersusun dari dua kata yaitu *Ethos* dan *ethikos*. *Ethos* bermakna sifat, tabiat, keterbiasaan, tempat yang lumrah. *Ethikos* bermakna akhlak, keadaban, kelakuan dan perilaku yang benar.²⁵ Dalam bahasa Arab kata etika dikenal dengan sebutan akhlak, maknanya budi pekerti. Sedangkan dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah tata susila.²⁶ Secara terminologi etika bisa dikatakan suatu disiplin ilmu tentang baik dan buruk atau kata lainnya ialah teori tentang nilai. Dalam istilah filsafat, etika diartikan sebagai ilmu tentang sesuatu yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan.²⁷

Seperti beberapa ahli telah merumuskan tentang definisi etika yaitu, sebagai berikut:

- **Drs. O.P. Simorangkir:** “etika atau etik sebagai pandangan manusia dalam berperilaku menurut ukuran dan nilai yang baik”
- **Drs. Sidi Gajalba** dalam sistematika filsafat : etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang

²⁵Lorens Bagus, *Kamus Filsafat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000). h. 217.

²⁶*Ibid*, h. 672.

²⁷Abdullah Idi, *Dinamika Sosiologis Indonesia : Agama Dan Pendidikan Dalam Perubahan Sosial* (Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara, 2015). h, 190.

dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.

- **Drs. H. Burhanudin Salam:** etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya.

Menurut pandangan Achmad Charis Zubair, kata etika sering diserupakan dengan susila (Sansekerta). Su yang bermakna lebih baik dan Sila yang bermakna azas-azas, norma-norma serta pedoman hidup. Jadi, susila mempunyai makna prinsip, dasar, atau pedoman hidup yang lebih baik. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) istilah etika mempunyai beberapa arti, yaitu:

1. Disiplin ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk, dan juga tentang hak dan kewajiban moral.
2. Kumpulan harapan atau nilai yang berkaitan dengan perilaku.
3. Nilai terkait benar dan salah yang dijadikan pedoman suatu golongan atau masyarakat. (Rohmatul Fatimah, 2018)

Dari beberapa definisi diatas dapat di garisbawahi bahwa etika merupakan disiplin ilmu yang menjelaskan tentang makna baik dan buruk, benar dan salah lalu manusia menggunakan akal dan hati nuraninya untuk mennggapai tujuan hidup yang baik dan benar sesuai dengan prinsip yang dikehendaki. Jadi manusia dapat menuntun perilakunya sesuai keinginannya sendiri yang menurutnya baik dan benar, meskipun hatinya menolak dan yang terpenting tujuannya dapat tercapai.

2. Macam-macam Etika

Secara umum menurut Sony E. Keraf, macam-macam etika itu ada dua, etika umum dan etika khusus, berikut penjelasannya:

a. Etika Umum

Etika Umum membahas tentang norma dan nilai moral, faktor-faktor fundamental bagi manusia untuk berperilaku secara etis dalam membuat keputusan etis. Etika Umum juga meliputi teori-teori etika dan merujuk pada prinsip-prinsip moral dasar yang digunakan sebagai

panduan dalam bertindak dan sebagai kriteria untuk menilai apakah suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dianggap "baik atau buruk".

b. Etika Khusus

Etika khusus merujuk pada penerapan prinsip-prinsip atau norma-norma moral dasar dalam bidang kehidupan yang spesifik, terkait dengan bagaimana seseorang membuat keputusan dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari dalam konteks dan fungsi suatu organisasi, atau sebagai seorang profesional yang bertindak secara etis berdasarkan teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar. Etika spesifik dapat dibagi menjadi tiga aspek utama, yaitu etika individual, etika sosial, dan etika lingkungan.

1) Etika Individual

Etika individu lebih mengacu pada tanggung jawab dan sikap seseorang terhadap diri sendiri untuk mencapai kehidupan pribadi yang suci, kebersihan hati nurani, dan perilaku yang baik (akhlaqul karimah).

2) Etika sosial

Membahas mengenai tanggung jawab dan hak, sikap dan perilaku manusia sebagai makhluk sosial dalam interaksinya dengan sesamanya. Seperti yang diketahui, manusia memiliki sifat ganda, yaitu sebagai individu dan sosial. Karena etika sosial berkaitan dengan hubungan antarmanusia, maka lingkupnya sangat luas. Etika sosial mencakup hubungan individual antara satu orang dengan yang lainnya, serta interaksi sosial secara bersama-sama, termasuk dalam bentuk lembaga seperti keluarga, masyarakat, dan negara. Etika sosial juga mencakup pola perilaku dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh manusia.

3) Etika Lingkungan

Etika lingkungan membahas tentang keterkaitan manusia, baik secara individu maupun kelompok, dengan

lingkungan alam secara keseluruhan, serta hubungan antara manusia yang dapat mempengaruhi lingkungan hidup secara langsung atau tidak langsung.²⁸

3. Pengertian Etika Sosial

Etika adalah disiplin ilmu yang membahas masalah perbuatan atau perilaku manusia yang dapat dinilai baik dan yang buruk.²⁹ Sedangkan etika sosial adalah filsafat atau pemikiran kritis rasional tentang tanggung jawab manusia atas kewajibannya sebagai anggota umat manusia.³⁰ Dengan begitu maka etika sosial bisa dikatakan suatu disiplin ilmu yang menjelaskan atas kewajiban manusia sebagai anggota umat manusia.

Istilah sosial berasal dari bahasa Latin "socius" yang artinya segala hal yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam kehidupan. Sosial memiliki makna yang meliputi banyak aspek, berkelanjutan, saling bergantung, serta kerjasama. Menurut Winandi, struktur sosial didefinisikan sebagai kumpulan relasi antara elemen-elemen tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sosial merujuk pada segala sesuatu yang terkait dengan masyarakat yang lahir, tumbuh, dan berkembang dalam hidup bersama.

Sebagaimana diketahui bahwasannya manusia selain disebut sebagai makhluk individu, manusia juga merupakan makhluk sosial, yang tidak bisa hidup seorang diri sehingga manusia cenderung untuk selalu dapat hidup bersama orang lain. Dan ketika seseorang merasa bertanggung jawab, itu berarti bahwa ia telah dan sedang memberi hak kepada sesama. Di sini harus seimbang antara hak dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh manusia sebagai anggota masyarakat, dengan kesetaraan akan hak dan tanggung jawab maka akan menghasilkan suatu tatanan social.³¹

Mengenai definisi etika sosial, sama halnya menurut pandangan A. Qodri A. Azizy bahwa etika sosial diartikan sebagai filsafat atau pemikiran

²⁸ A. Sonny Keraf, *Etika bisnis Tuntutan dan Relevansinya* (Yogyakarta: (KANISIUS (IKAPI), 1998),h. 33-34.

²⁹ H. Burhanuddin Salam, *Etika Individual : Pola Dasar Filsafat Moral* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).h. 35.

³⁰ Franz Magnis Suseno, *Etika Sosial : Buku Panduan Mahasiswa PB I - PB VI* (Jakarta: Gramedia, 1989).h. 50.

³¹ Mukhibat, "Pengembangan Etika Sosial Melalui Desain Instruksional Pendidikan Agama Islam (PAI) Kontemporer", *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, Vol. 3, No. 1 (2016),h. 77.

kritis rasional tentang kewajiban dan tanggung jawab manusia sebagai anggota umat manusia. Menurut beliau, Etika sosial juga memencakup pembahasan tentang tanggung jawab manusia sebagai anggota umat manusia, yang artinya kesadaran diri semua berpangkal dari hati nuraninya setiap individu manusia harus mempunyai perasaan atas kewajiban untuk berperilaku baik demi kepentingan umum dengan mengesampingkan kepentingan-kepentingan diri sendiri, bukan kepentingan individu dalam arti egois dan merugikan orang lain. Qodri Azizy memahami etika sosial sebagai bentuk perbuatan atau perilaku yang berupa aturan-aturan atau norma atau moral, baik yang berdasar dari adat istiadat suatu sosietas dan atau berpedoman pada agama yang sudah melekat pada masyarakat umum.³²

Etika Sosial menetapkan pada suatu bidang praktik yang dijumpai dalam Etika, ialah nilai atau kebaikan (apa yang diinginkan, penting, berharga, berguna...) dan perilaku moral (perbuatan yang dilakukan dengan melalui pertimbangan akal budi dan dalam kebebasan). Dalam etika nilai atau kebaikan ini didapatkan melalui pengertian akan realitas (“*is*”), yang daripadanya kemudian disimpulkan prinsip-prinsip baik buruk dari perilaku-perilaku yang deskriptif, evaluatif, maupun normatif (“*ought*”). Etika bisa disebut sebagai refleksi atas tindakan dalam relasi antara “*is*” dan “*ought*.” Etika sebagai disiplin ilmu merupakan ilmu praktis yang normatif atau yang berkenaan dengan tindakan manusiawi yang harus dipilih dengan daya deliberasinya sedemikian rupa yang menopang realisasi kemanusiaannya menjadi pribadi yang baik. Akan tetapi, etika tidak bisa memperlihatkan satu demi satu tindakan secara konkret oleh karena partikularitas kondisi kehidupan manusia yang kompleks sehingga ia hanya memberikan prinsip-prinsip etis.³³

4. Teori Etika Sosial (Sistem Filsafat Moral)

Etika merupakan salah satu disiplin filsafat yang sangat tua dan terkenal. Dalam konteks filsafat Yunani kuno, etika sudah berkembang dengan sangat matang. Sebagai refleksi manusia tentang tindakan dan perilaku, etika

³² H. Afif Muhammad, “Pendidikan Agama Islam dalam Membangun Etika sosial (Telaah Pemikiran A. Qodri A. Azizy)”, JPA, Vol. 15, No. 1 (Januari-Juni 2014), h. 15.

³³ Xaverius Chandra, *Bahan Ajar Etika Sosial* (Surabaya: Faculty of Philosophy, 2016), h. 172.

memiliki sejarah panjang yang kaya. Filsafat etika lahir dari kehancuran moral pada kebudayaan Yunani 2500 tahun yang lalu. Karena pandangan lama tentang benar dan salah tidak lagi dianggap valid, para filsuf mulai mempertanyakan kembali norma-norma dasar untuk perilaku manusia. Mereka tidak hanya membahas kewajiban dan larangan, tetapi juga mencari norma-norma yang dapat digunakan untuk menentukan apa yang seharusnya menjadi kewajiban. Masalah ini masih relevan hingga saat ini, bahkan bagi kita semua.³⁴

Filsafat moral tidak berhenti pada kenyataan konkret atau fakta yang dilakukan, melainkan mempertanyakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan, mengenai tindakan yang baik atau buruk untuk dilakukan.³⁵ Sebagai suatu subdisiplin dari filsafat, Etika memiliki sifat yang praktis, normatif, dan fungsional sehingga dapat diterapkan langsung dalam kehidupan sehari-hari. Etika juga dapat menjadi sumber inspirasi dan mempengaruhi norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, serta memberikan penilaian terhadap tindakan seseorang sebagai manusia.³⁶

Dalam konteks sosial, terdapat beberapa teori etika yang relevan untuk memahami dan menganalisis norma dan nilai sosial. Berikut adalah beberapa teori etika yang umum digunakan dan relevan dalam konteks social:

a. Teori Moralitas (*Social Morality Theory*)

Asal usul teori berasal dari pandangan Thomas Hobbes (1588-1679), Emile Durkheim (1858-1917) dan Max Weber (1864-1920). Teori tersebut mengindikasikan bahwa manusia hidup dalam masyarakat, sehingga moralitas sosial menjadi dasar dalam kehidupan. Moralitas sosial penting untuk memastikan bahwa individu sebagai bagian dari masyarakat akan hidup dalam keadaan yang aman dan tenang.

Teori moralitas sosial menekankan bahwa semua aturan, nilai, norma, dan prinsip moral yang ada dalam suatu masyarakat merupakan kesepakatan bersama. Tujuannya adalah untuk kebaikan, kepentingan, dan

³⁴ Supriadi, *Etika & Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016),h. 12

³⁵ Franz Magnis Suseno, *Etika Dasar: Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral* (Yogyakarta: Kanisius, 1993),h. 15.

³⁶ H. Burhanuddin Salam, *Etika Individual : Pola Dasar Filsafat Moral* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).h. 14.

keselamatan masyarakat. Kekurangan dari teori ini terletak pada fokus yang terlalu besar pada otoritas kelompok masyarakat, sehingga kebebasan individu menjadi terbatas dan terbatas. Hal ini dapat menghasilkan individu yang kurang kritis dan hanya mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh masyarakat.

b. Teori Pribadi Mulia (*Personality Virtue Theory*)

Teori ini berasal dari pemikiran Aristoteles (384-322 SM). Menurut Aristoteles, etika terkait dengan karakter, sifat, perilaku, atau ciri-ciri kepribadian. Upaya untuk mengembangkan moralitas seharusnya bertujuan untuk membentuk karakter yang baik dan terbaik, bukan hanya patuh pada aturan sosial. Dengan mengembangkan karakter yang baik, nilai-nilai etis secara intrinsik lebih mudah tertanam. Aristoteles menekankan beberapa karakter yang baik dan bermoral sesuai dengan masa hidupnya, seperti: Keadilan, kejujuran, persahabatan, kepercayaan, kebijaksanaan, kemurahan hati, keberanian, dan lain sebagainya.

Menurut teori ini, fokus utama adalah pada aspek individu atau manusiawi, bukan tindakan yang dilakukan. Aristoteles berpendapat bahwa manusia harus berusaha untuk mengembangkan karakter yang baik, yang ia sebut sebagai etika. Berdasarkan teori ini, masalah yang lebih ditekankan adalah dimensi individu atau manusianya, dan bukan perbuatan yang dihasilkannya. Dalam pandangan Aristoteles, manusia perlu fokus kepada usaha membina kepribadian mulia, seperti yang dikatakannya sebagai etika virtue (Bailey 2010: 2).

Teori ini juga menjelaskan bahwa memiliki karakter yang baik tidaklah bawaan alamiah manusia. Artinya, manusia tidak lahir dengan sifat baik atau buruk. Kepribadian manusia perlu dibina, dipelajari, dan diaplikasikan melalui latihan dan pengalaman sehingga menjadi kebiasaan, tabiat, cara hidup, dan menyenangkan diri sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Kees Bertens (1975:162).

c. Teori Teleologi (*Teleological Theory*)

Kata teleologi berasal dari Bahasa Yunani, "telos", yang artinya tujuan. Konsep ini menyatakan bahwa kebaikan atau keburukan suatu tindakan tergantung pada tujuannya. Jika suatu tindakan dianggap baik,

tetapi tidak menghasilkan hasil yang signifikan, menurut pandangan ini, maka tindakan tersebut tidak dapat dikatakan baik (K. Bertens 2000: 67). Secara garis besar dari pemahaman tentang teori ini adalah evaluasi terhadap suatu perilaku atau Tindakan itu sangat penting, baik itu etis atau tidak etis, ditentukan oleh konsekuensi yang dihasilkan dari tindakan tersebut. Oleh karena itu, teori ini menekankan pada konsekuensi dari suatu tindakan. Artinya, sebelum seseorang melakukan suatu tindakan atau perbuatan, ia harus mempertimbangkan dampak yang akan terjadi, positif atau negatif.

Di antara para pakar, teori ini kemudian menimbulkan kontroversi. Muncul pertanyaan, apakah individu atau masyarakat yang lebih utama untuk menerima manfaat dari hasil positif suatu tindakan? Selain itu, muncul juga pertanyaan tentang definisi baik dan buruk. Perdebatan ini menghasilkan aliran Utilitarianisme dan Egoisme. Meskipun demikian, kedua aliran ini memiliki asumsi dasar yang sama, yaitu bahwa perilaku manusia harus didasarkan pada dampak tindakan yang dapat membawa manfaat atau kerugian. Berikut penjelasan tentang Utilitarianisme dan Egoisme:

a) Utilitarianisme

Aliran utilitarian diperkenalkan oleh dua filsuf Inggris, yakni Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Istilah "utility" memiliki arti "manfaat" atau "kegunaan". Menurut teori ini, sebuah tindakan dianggap baik apabila memberikan manfaat pada masyarakat secara keseluruhan atau banyak orang, bukan hanya pada satu atau dua orang saja. Kriteria untuk menentukan baik buruknya sebuah tindakan adalah "the greatest happiness of the greatest number", yaitu kebahagiaan terbesar bagi jumlah orang terbesar. Oleh karena itu, tindakan yang menghasilkan kebahagiaan bagi banyak orang dianggap sebagai tindakan terbaik (Bertens 2000: 66).

b) Egoisme

Aliran egoisme merupakan cabang dari Teori Teleologi. Tokoh pencetus teori ini adalah Friedrich Wilhelm Nietzsche

(1844-1900). Nietzsche merupakan tokoh filsafat yang menentang kecenderungan moral masyarakat yang mengaitkan kekuasaan agama dan Tuhan. Menurutnya, jika Tuhan dan kekuatan supernatural dihilangkan dari pikiran manusia, maka seluruh dasar nilai-nilai moral tradisional juga runtuh (Graham 2015: 38).

Nietzsche menentang pandangan umum pada masanya, di mana moral dihubungkan dengan pengorbanan diri, suara hati nurani, dan konsep imbalan dan hukuman. Nietzsche berpendapat bahwa mengaitkan moral dengan dimensi spiritual semacam itu hanya akan mempersempit manusia dan menghasilkan mentalitas moral yang merendahkan martabat manusia menjadi "budak".

Prinsip utama dari aliran egoisme adalah bahwa sebagai agen moral, individu bertanggung jawab untuk memperjuangkan kebaikan diri sebanyak mungkin. Kebijakan dalam memprioritaskan diri dan mengedepankan diri adalah tindakan moral yang tepat, benar, mulia, dan terpuji. Dalam pandangan Nietzsche, sifat-sifat seperti itu akan membebaskan individu dari belenggu psikis yang tidak perlu, yang dapat menjerumuskan manusia pada ketakutan dan kehilangan semangat hidup. Oleh karena itu, dalam konteks kehidupan, menurut aliran ini, nilai baik dan bermoral adalah nilai yang dapat memberikan keuntungan bagi diri sendiri, dan sebaliknya, nilai buruk (tidak bermoral) adalah nilai yang merugikan diri sendiri.

d. Teori Deontologi

Etika deontologi berasal dari bahasa Yunani *deon* yang merujuk pada kewajiban atau apa yang harus dilakukan. Teori ini tidak mengutamakan tujuan yang dipilih dalam sebuah keputusan atau tindakan, melainkan hanya fokus pada kewajiban atau kewajiban moral dalam melakukan tindakan atau membuat keputusan. Berbeda dengan teori-teori etika seperti hedonisme, eudemonisme, dan utilitarianisme yang menekankan pada tujuan suatu tindakan dan menilai baik dan buruk dari konsekuensi

tindakan tersebut, teori deontologi lebih menekankan pada maksud pelaku dalam melakukan tindakan tersebut.

Dalam teori ini, kewajiban menjadi landasan penilaian suatu perilaku sebagai baik atau buruk. Jika suatu tindakan dianggap baik, maka kita memiliki kewajiban untuk melakukannya, sementara jika dianggap buruk, kita dilarang melakukannya. Teori ini menekankan bahwa penilaian baik atau buruknya suatu perilaku tidak bergantung pada dampak yang dihasilkan, melainkan pada kewajiban yang ada. Tindakan yang baik tidak pernah dilakukan semata-mata karena menghasilkan hasil yang baik, tetapi hanya karena merupakan kewajiban. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa deontologi selalu menekankan bahwa tindakan tidak dibenarkan karena tujuan yang diinginkan. Meskipun tujuan dari suatu tindakan itu baik, namun jika cara yang digunakan tidak tepat, maka tindakan tersebut tetap tidak bisa dianggap baik.³⁷

³⁷ Mohammad, Maiwan (2018) *Memahami Teori-teori Etika: Cakrawala dan Pandangan*. Diunduh pada tanggal 8 Juni dari <https://core.ac.uk/download/pdf/295356649.pdf>

BAB III

ETOS KEJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA

A. Gambaran Umum CV. Andika Mustika

CV. Andika Mustika merupakan distributor besi dan baja untuk pasar domestik indonesia dan juga merupakan pemasok terkemuka untuk produk besi dan baja di daerah semarang dan sekitaran jawa tengah, yang mana didirikannya perusahaan ini untuk memfasilitasi kebutuhan masyarakat dibidang bangunan dan kontruksi. Dikalangan pasar domestik dan para pelanggan, CV. Andika Mustika lebih dikenal dengan sebutan (AM BAJA GROUP). Perusahaan ini mempunyai sistem gerak kerja sama tim dan satu intruksi dari pimpinan, yang di pimpin oleh bapak Dwi Prayetno. Bapak Dwi Prayetno tergolong pimpinan perusahaan yang umurnya masih muda, beliau sejak dari umur 20 tahun sudah menggeluti dibidang usaha besi dan baja, dengan melalui proses yang panjang berdirilah perusahaan ini yang di kasih nama CV. Andika Mustika.³⁸

AM Baja Group didirikan sejak tahun 2003 yang dikelola langsung oleh bapak Dwi Prayetno. Sejak dari itu AM Baja Group menjadi distributor yang menyuplai besi baja untuk pengadaan bahan bangunan dan pengerjaan kontruksi didaerah jawa tengah khususnya di kota semarang, dan juga sebagai pemasok besi baja ke toko-toko bangunan di kota semarang. Kredibilitas perusahaan terdapat pada karyawan yang bekerja dengan individu yang mempunyai kualitas kecakapan yang baik dan faktor pengalaman lapangan yang sudah ditekuni beberapa tahun bekerja, sehingga tidak diragukan lagi kredibilitas perusahaan ini akan selalu terus meningkat.³⁹

CV. Andika Mustika beralamat di Jl. Gatot Subroto 7B, Kota Semarang, Jawa Tengah, atau lebih tepatnya terletak di Kawasan Industri Candi Kota Semarang.

a) Visi Perusahaan

- Memberikan pelayanan berkualitas dibidang perdagangan dan jasa kontruksi.

³⁸ Wawancara dengan Dwi Prayetno, pimpinan CV. Andika Mustika, 25 Mei 2023.

³⁹ *Ibid.*

- Menjadikan Perusahaan Jasa Kontruksi dan Perdagangan Domestik Yang Berkelas, Terpercaya dan Terkemuka.⁴⁰

b) Misi Perusahaan

- Memberikan Produk Yang Berkualitas Dengan Harga Kompetitif dan Memastikan Kepuasan Konsumen Demi Membina Hubungan Baik Dengan Mitra Berkelanjutan.
- Menjadikan Perusahaan Jasa Kontruksi Yang Profesional, Kompeten dan Dapat Dipercaya.⁴¹

c) Tujuan

Menawarkan pengadaan bahan bangunan berupa produk besi dan baja yang asli dan berkualitas dengan harga yang kompetitif. Dan juga menawarkan jasa kontruksi bangunan dengan desain modern dan pengerjaan yang tepat. Serta memberikan pelayanan terbaik dengan mengedepankan kejujuran, keaslian produk dan pengiriman tepat waktu.

d) Prinsip Kerja CV. Andika Mustika

- a. Memprioritaskan Kejujuran
- b. Memprioritaskan Kecepatan Pelayanan
- c. Memprioritaskan Keaslian dan Kesesuaian Produk
- d. Memprioritaskan Keinginan Pelanggan
- e. Memprioritaskan Kepuasan Pelanggan
- f. Memprioritaskan Segala Bentuk Komplenan

e) Kondisi Umum Karyawan

CV. Andika Mustika mempunyai total karyawan keseluruhan berjumlah 18 karyawan. Yang mana peneliti akan mengambil sebagian dari karyawan akan diambil satu karyawan setiap bidangnya untuk dijadikan responden untuk mendapatkan data-data faktual dalam dimensi sosial etos kerja CV. Andika Mustika. Bidang yang tercakup dalam penelitian ini yaitu semua bidang pekerjaan yang ada di CV. Andika Mustika yang terdiri dari Pimpinan, Manager, Keuangan, Pelayanan, Marketing, Kepala Gudang, Desainer, Lapangan, Buruh, dan Supir.

⁴⁰ Tim Managemen CV. Andika Mustika, *CV. Andika Profile*.

⁴¹ *Ibid*.

Setiap perusahaan pasti mempunyai struktur pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing. Dengan adanya struktur atau pembagian job dalam perusahaan supaya mempermudah dalam menjalankan tugas dan juga pekerjaan akan lebih tertata. Tentunya dengan pembagian job kerja ini, pimpinan sudah melalui proses yang intens dalam memilih para karyawannya sesuai dengan keahlian masing-masing. Di perusahaan ini mempunyai dua struktur yang berbeda, pertama struktur di bidang pertokoan yang kedua struktur di bidang jasa kontruksi. Berikut struktur jabatan atau jobdis karyawan di CV. Andika Mustika:

Pertokoan:

Owner/Pimpinan	: Dwi Prayetno
Manager	: Rokhiban
Keuangan	: Indah
Administrasi	: Dita
Marketing	: Willis Setiyawan
Kepala Gudang	: Yani
Produksi/Pengemasan	: Ibnu Noviyanto
Supir	: Kapri, Puguh, Mahfud, Luki

Jasa Kontruksi:

Owner/Pimpinan	: Dwi Prayetno
Marketing	: Elliana Mahardika
Desainer	: Elliana Mahardika
Pelaksana Lapangan	: Didi

Sebagai perusahaan CV. Andika Mustika mempunyai struktur kerja agar mempermudah langkah dalam menjalankan perusahaan. Selain itu adanya struktur kerja merupakan salah satu unsur bentuk manajemen perusahaan. Dimana perbidang mempunyai tugas kerja masing-masing dan mempunyai tanggungjawab tersendiri. Sampai saat ini CV. Andika Mustika mempunyai karyawan berjumlah 18 karyawan.⁴²

⁴² Wawancara dengan Dwi Prayetno, pimpinan CV. Andika Mustika, 1 Juni 2023.

CV. Andika Mustika mempunyai total karyawan keseluruhan berjumlah 18 karyawan. Yang mana peneliti akan mengambil sebagian dari karyawan akan diambil satu karyawan setiap bidangnya untuk dijadikan responden untuk mendapatkan data-data faktual dalam dimensi sosial etos kerja CV. Andika Mustika. Bidang yang tercakup dalam penelitian ini yaitu semua bidang pekerjaan yang ada di CV. Andika Mustika yang terdiri dari Pimpinan, Manager, Keuangan, Pelayanan, Marketing, Kepala Gudang, Desainer, Lapangan, Buruh, dan Supir.

f) Profil Demografis Karyawan Responden

Jumlah karyawan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak hanya sebagian karyawan yang diambil dari salahsatu bidang yang ada diperusahaan. Karena tidak semua bidang mau diwawancarai. Oleh karena itu peneliti mengambil beberapa keterangan dari narasumber dengan sebagaimana adanya.

NO	SEKTOR/BIDANG	JUMLAH
1	MANAGER	1
2	KEUANGAN	1
3	ADMINISTRASI	1
4	MARKETING	2
5	PERPAJAKAN	1
6	DESAINER	1
7	KEPALA GUDANG	1
8	PRODUKSI	2
9	LAPANGAN	1
10	BURUH	3
11	SUPIR	4

Tabel Profil Karyawan Responden

No:	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Bidang	Lama Bekerja
-----	------	------	---------------	--------	--------------

1	Elliana Mahardika	22 Tahun	Perempuan	Administrasi	3 tahun
2	Rokhiban	45 Tahun	Laki-laki	Manager	8 Tahun
3	Willis Setiyono	32 Tahun	Laki-laki	Marketing	1 Tahun
4	Apriyadi	27 Tahun	Laki-laki	Pengiriman	6 Tahun
5	Ibnu Noviyanto	22 Tahun	Laki-laki	Produksi	5 Tahun

Tabel Profil Karyawan Responden di atas menampilkan informasi mengenai beberapa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian. Tabel ini mencantumkan atribut-atribut penting dari setiap karyawan, termasuk usia, jenis kelamin, bidang kerja, dan lama bekerja di perusahaan.

- 1) Elliana Mahardika adalah seorang karyawan perempuan berusia 22 tahun yang bekerja di departemen administrasi selama 3 tahun.
- 2) Rokhiban adalah seorang karyawan laki-laki berusia 45 tahun yang memiliki posisi sebagai manajer dan telah bekerja di perusahaan selama 8 tahun.
- 3) Willis Setiyono adalah seorang karyawan laki-laki berusia 32 tahun yang bekerja di departemen pemasaran selama 1 tahun.
- 4) Apriyadi adalah seorang karyawan laki-laki berusia 27 tahun yang bertanggung jawab dalam bidang pengiriman dan telah bekerja di perusahaan selama 6 tahun.
- 5) Ibnu Noviyanto adalah seorang karyawan laki-laki berusia 22 tahun yang bekerja di departemen produksi selama 5 tahun.

B. Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika

Etos kerja karyawan adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan motivasi. Etos kerja yang kuat di dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung menunjukkan karakteristik seperti disiplin, motivasi, tanggung jawab, integritas, kerjasama tim, kreativitas, dan fokus pada kualitas kerja yang tinggi. Mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, berkontribusi secara aktif dalam tim, dan memiliki rasa kepemimpinan yang efektif.

Karyawan dengan etos kerja yang kuat juga menunjukkan sikap proaktif dan inisiatif. Mereka tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga berani mengambil tanggung jawab, mencari solusi, dan menciptakan peluang untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kinerja. Selain itu, etos kerja yang baik juga mencakup sikap profesionalisme dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat menghargai waktu, menghormati peraturan dan prosedur yang berlaku, serta berkomunikasi dengan jelas dan efektif.

Dalam pendekatan melalui observasi dan wawancara, peneliti menemukan beberapa perilaku kerja yang proaktif dan disiplin yang dimiliki oleh karyawan perusahaan CV. Andika Mustika. Berikut adalah data temuan etos kerja karyawan yang peneliti temukan di CV. Andika mustika.:

a. Disiplin Tinggi

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan CV Andika Mustika memiliki disiplin tinggi sebagai salah satu aspek penting dalam etos kerja mereka. Berikut adalah Pola kerja dengan disiplin tinggi dalam etos kerja karyawan CV Andika Mustika:

Mayoritas karyawan CV Andika Mustika tiba di tempat kerja tepat waktu setiap harinya. Mereka memahami pentingnya memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menghormati waktu rekan kerja serta perusahaan. Kehadiran tepat waktu ini meliputi saat memulai shift kerja, rapat, atau pertemuan. Mereka memahami pentingnya menghormati waktu orang lain dan menunjukkan kesadaran tinggi akan tanggung jawab mereka untuk hadir tepat waktu. mencerminkan disiplin dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Seperti yang dialami oleh Elliana Mahardika karyawan di sektor kontruksi dan desain, kemudian mengatakan:

“Aku mas kalo berangkat gak bisa telat, kecuali emang ada kendala di jalan, soalnya kalo telat kerjanya kurang fokus, gak enak sama pimpinan, gak enak juga sama partner, kalo tepat waktu tuh kerja juga happy, soalnya diri kita udah siap semua.”⁴³

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwa karyawan CV Andika Mustika memahami bahwa ketepatan waktu adalah aspek penting dalam

⁴³ Wawancara dengan Elliana Mahardika, Desainer dan Kontraktor CV. Andika Mustika, 4 Juni 2023.

menjaga efisiensi operasional perusahaan. Dengan datang tepat waktu, mereka dapat memulai pekerjaan dengan segera dan memastikan kelancaran alur kerja di perusahaan. Selain itu, ketepatan waktu juga mencerminkan sikap profesionalisme dan penghargaan terhadap waktu orang lain yang terlibat dalam aktivitas kerja. Karyawan CV Andika Mustika menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Mereka memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu mereka dengan efektif untuk memastikan semua tugas selesai tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.

Karyawan CV Andika Mustika memiliki keterampilan pengelolaan waktu yang baik. Mereka mampu mengatur jadwal kerja mereka dengan efektif, memperhitungkan waktu yang dibutuhkan untuk setiap tugas, dan membuat rencana yang terorganisir. Dalam mengelola waktu, mereka dapat menghindari penundaan atau penyebaran sumber daya yang tidak efisien, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tanpa mengorbankan kualitas. Mereka bekerja dengan efisien dan berfokus pada penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ada kendala atau tantangan yang menghambat penyelesaian tugas, mereka secara proaktif mencari solusi atau berkomunikasi dengan pihak terkait untuk mencari alternatif yang memungkinkan agar deadline tetap terpenuhi.

Karyawan CV. Andika Mustika berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya untuk memastikan penyelesaian tugas yang efektif. Mereka berbagi informasi, bertukar pendapat, dan bekerja sama dengan tim atau departemen terkait untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kolaborasi ini membantu mengurangi hambatan, mengoptimalkan sumber daya, dan memastikan tugas selesai dengan baik dalam kerangka waktu yang ditetapkan. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi juga memastikan bahwa semua aspek pekerjaan, seperti format, informasi yang akurat, dan hasil yang berkualitas, telah diperhatikan dengan teliti. Dalam hal ini, karyawan CV Andika Mustika menunjukkan ketelitian dan kehati-hatian untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan. Pak didi selaku partner Elliana dalam sektor kontruksi juga berkomentar soal penyelesaian tugas.

“Tepat waktu sangat penting mas. tenggat waktu harus dipenuhi, dan saya sadar, keterlambatan dapat mengganggu alur kerja dan menyebabkan penundaan dalam proyek, serta mengecewakan pelanggan. Itu yang saya gak mau.”⁴⁴

Disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas merupakan hal yang penting untuk mencapai efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan CV Andika Mustika menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka dan menghindari penundaan yang dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan. Disiplin ini juga mencerminkan kemampuan mereka dalam mengatur waktu, mengatasi tantangan, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan.

b. Dedikasi dan Komitmen Tinggi Karyawan CV Andika Mustika

Karyawan CV Andika Mustika menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka secara konsisten menunjukkan komitmen untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Mereka siap untuk mengorbankan waktu dan energi mereka untuk menyelesaikan proyek secara maksimal.

Ketika ada proyek yang memiliki batas waktu yang ketat, karyawan CV Andika Mustika akan bekerja lembur atau melakukan kerja tambahan untuk memastikan proyek selesai tepat waktu. Mereka tidak hanya fokus pada tugas-tugas mereka sendiri, tetapi juga memberikan perhatian terhadap keberhasilan keseluruhan proyek. Dedikasi mereka tercermin dalam upaya ekstra yang mereka lakukan untuk memastikan kepuasan pelanggan dan keberhasilan proyek. Hal ini diungkapkan oleh pak Didi selaku sektor di bidang konstruksi.

“Saya pernah mas tidak tidur dua hari pas mengerjakan proyek di muntilan, deadline sudah dekat, jadi pengerjaan harus dikebut dan saya wajib mantau para tukangny mas biar sesuai yang konsumen harapkan.”⁴⁵

⁴⁴ Wawancara dengan Didi Prasetyo, Sektor Lapangan, 4 Juni 2023

⁴⁵ *Ibid.*

Pak Apriyadi juga menanggapi pengalaman kerjanya atas dedikasinya ke perusahaan.

“Kalo ada muatan bongkar besi satu kontainer, kadang saya pulang melebihi jam kerja mas.”⁴⁶

Melihat tanggapan dari pak Didi dan pak Apriyadi menunjukkan bahwa aryawan CV Andika Mustika mempunyai dedikasi yang tinggi dengan menginvestasikan waktu dan usaha ekstra untuk memahami kebutuhan klien dan bertanggung jawab. Komitmen Karyawan CV. Andika Mustika terhadap pekerjaan tercermin dalam upaya untuk bekerja sama dengan tim proyek dan memastikan bahwa yang dihasilkan memenuhi harapan klien. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan CV Andika Mustika memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik.

c. Kerja Sama Tim Karyawan CV Andika Mustika

Kerjasama tim dalam etos kerja karyawan CV Andika Mustika adalah tentang bagaimana individu-individu bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut bapak Dwi Prayetno selaku owner CV Andika Mustika dalam beliau sebagai owner sering melakukan rapat evaluasi agar masalah-masalah pribadi dilingkungan karyawannya cepat terselesaikan agar tidak menghambat kerja sama tim dalam perusahaan.⁴⁷ Berikut adalah penjelasan aspek-aspek yang melibatkan kerjasama tim yang ada di CV Andika Mustika:

1) Kolaborasi

Kolaborasi merupakan elemen penting dalam kerjasama tim. Tim di CV Andika Mustika berkolaborasi dengan saling berbagi ide, perspektif, dan pengetahuan mereka. Mereka bekerja sama untuk mencapai pemahaman yang sama tentang tujuan proyek, memecahkan masalah, dan menghasilkan solusi yang optimal.

2) Pembagian Tugas

⁴⁶ Wawancara dengan Apriyadi, Sektor Buruh CV Andika Mustika, 3 Juni 2023

⁴⁷ Wawancara dengan Dwi Prayetno, 1 Juni 2023

Dalam kerjasama tim, tugas dan tanggung jawab dibagi secara adil berdasarkan keahlian dan bidang keahlian masing-masing anggota. Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan spesifik dalam mencapai tujuan tim. Pembagian tugas yang baik membantu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan memastikan bahwa setiap aspek pekerjaan ditangani dengan baik.

3) Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam kerjasama tim. Anggota tim di CV Andika Mustika berkomunikasi secara terbuka, jelas, dan transparan. Mereka mengkomunikasikan ide-ide, masalah, dan kemajuan proyek secara teratur melalui berbagai saluran komunikasi. Komunikasi yang baik membantu memastikan pemahaman yang sama di antara anggota tim, meminimalkan kesalahpahaman, dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

4) Dukungan dan Motivasi

Dalam kerjasama tim, dukungan dan motivasi antar anggota sangat penting. Anggota tim di CV Andika Mustika memberikan dukungan kepada rekan-rekan mereka, memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, dan saling mendorong untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan dan motivasi ini membantu membangun iklim kerja yang positif dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Melalui kerjasama tim yang baik, CV Andika Mustika dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Kerjasama tim juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memupuk rasa saling percaya dan kerjasama yang harmonis antara karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Dan juga peneliti menemukan etos kerja di CV Andika Mustika merupakan fenomena yang dapat terlihat dari berbagai perilaku dan sikap karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan dalam lingkungan kerja perusahaan CV. Andika Mustika. Berikut adalah data temuan etos kerja karyawan yang peneliti temukan di CV. Andika mustika.:

A) Keterlambatan Berangkat Kerja

Salah satu sikap etos kerja kehadiran karyawan yang tidak teratur. Beberapa karyawan seringkali terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas atau sering meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa memberikan pemberitahuan yang sah. Kehadiran yang tidak teratur ini dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi dalam organisasi, karena pekerjaan mungkin harus ditangguhkan atau ditunda menunggu karyawan yang tidak hadir.⁴⁸ Menurut pak dwi prayetno Seorang karyawan bernama kapri sering datang ke kantor 30 menit terlambat setiap hari tanpa memberikan penjelasan atau izin yang sah. Kehadiran yang tidak konsisten ini membuat proyek yang sedang dikerjakan menjadi tertunda dan mengganggu rekan kerja lainnya yang bergantung pada kerja kapri.

B) Kurangnya Motivasi dan Antusiasme.

Kurangnya motivasi dan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan juga salah satu buruknya etos kerja yang ada di CV Andika Mustika. Beberapa karyawan ada yang tidak menunjukkan semangat atau antusiasme yang tinggi dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Mereka mungkin merasa tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik atau tidak memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Seorang karyawan bernama Dita di bidang administrasi dan pengiriman terlihat kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan padanya. Ia tidak menunjukkan antusiasme yang tinggi dan sering kali menunda-nunda pekerjaannya. Akibatnya, proyek tersebut berjalan lambat dan mengganggu rencana kerja tim.

C) Kurangnya Rasa Tanggung Jawab:

Salah satu Buruknya etos kerja karyawan CV Andika Mustika juga dapat tercermin dari kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Beberapa karyawan

⁴⁸ Wawancara dengan Dwi Prayetno, Pimpinan CV. Andika Mustika.

mungkin kurang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka atau tidak mengutamakan kualitas atau ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

Seorang karyawan bernama Kapri selaku supir pengiriman pesanan barang kadang tampak kurang peduli terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Ia seringkali tidak segera mengirim barang tersebut , sehingga sering membuat konsumen menunggu lebih lama pesannya itu. Dengan kurangnya rasa tanggung jawab ini menyebabkan pelanggan merasa kecewa karena pengiriman yang lambat.

Buruknya etos kerja dari beberapa karyawan ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja di CV Andika Mustika. Kondisi ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang positif dan dapat menimbulkan ketegangan antara karyawan yang berdedikasi tinggi dengan karyawan yang kurang termotivasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan terkait buruknya etos kerja ini melalui pengembangan karyawan, pengawasan, dan penyusunan kebijakan yang tepat. Selain itu, perusahaan perlu memotivasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan etos kerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam konteks organisasi atau suatu kelompok dalam satu lembaga perusahaan, setiap karyawan pasti memiliki beberapa faktor yang mendorong tindakannya. Adapun faktor-faktor atau pengaruh etos kerja karyawan yang peneliti temui lewat pendekatan wawancara yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Budaya

Dalam konteks budaya, partisipan menunjukkan pengaruh nilai-nilai budaya dalam membentuk etos kerja mereka. Beberapa partisipan yang ada di CV. Andika Mustika notabene berasal dari Jawa yang mana budaya di Jawa menjunjung tinggi kerja keras, tanggung jawab, dan kolektivitas dihargai tinggi oleh masyarakat Jawa. Oleh karena itu mereka tumbuh dengan keyakinan bahwa melalui usaha keras dan tanggung jawab pribadi, mereka dapat mencapai kesuksesan dan memberikan kontribusi yang berarti kepada keluarga dan

komunitas mereka. Pengaruh hal yang seperti ini dapat membentuk semangat dan dedikasi mereka dalam pekerjaan, serta membentuk landasan moral yang kuat dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan rekan kerja, sehingga dengan hal semacam ini dapat mendorong etos kerja pribadi menjadi lebih optimal. Seperti yang dikatakan oleh bapak Dwi Prayetno selaku pimpinan perusahaan CV. Andika Mustika, beliau berpandangan tentang pengaruh kinerja karyawan.

“Di budaya kita, budaya jawa yang namanya kerja keras dan tanggung jawab itu merupakan nilai-nilai yang sangat dihargai. Oleh karena itu saya pribadi didorong untuk memberikan yang terbaik dan menjaga reputasi baik bagi keluarga dan perusahaan ini. Contoh saya, saya waktu kecil dididik oleh orang tua saya, selalu diajarkan supaya jadi orang yang bertanggung jawab. Nilai-nilai ini yang memberi kita semangat mas dalam bekerja.”⁴⁹

Bapak Rokhiban juga selaku manager diperusahaan dalam wawancara memberi tanggapan.

“Adat ditempat saya dibesarkan, mengajarkan pentingnya hormat dan sopan santun sangat penting dalam dunia kerja. Kami selalu berusaha untuk menjaga hubungan yang harmonis dan menghormati sesama rekan dalam perusahaan, walaupun saya manager, saya tetap harus berperilaku sopan terhadap bawahan mas.”⁵⁰

b. Faktor Agama

Dalam hal faktor agama, temuan menunjukkan bahwa keyakinan agama responden memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja mereka. Responden mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip agama, seperti kejujuran, integritas, dan pelayanan terhadap sesama, membentuk landasan moral dan spiritual dalam pekerjaan mereka. Mereka berusaha untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan integritas dan kejujuran, berkomunikasi dengan jujur dan transparan dengan rekan kerja, dan memberikan pelayanan terbaik kepada klien atau pelanggan. Keyakinan agama ini memberikan orientasi dan panduan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan mereka

⁴⁹ Wawancara dengan Dwi Prayetno, pimpinan CV. Andika Mustika, 1 Juni 2023.

⁵⁰ Wawancara dengan Rokhiban, Manager CV. Andika Mustika, 2 Juni 2023.

dengan prinsip-prinsip etika yang tinggi. Menurut Bapak Dwi Prayetno faktor utama yang membuat seseorang semangat bekerja yaitu faktor agama.

"Saya Muslim mas, saya percaya bahwa setiap pekerjaan memiliki nilai dan tujuan yang mulia. Saya berusaha untuk menjalankan pekerjaan saya dengan niat yang ikhlas dan saya niatkan pekerjaan ini untuk beribadah kepada Allah. Toh bekerja dengan niat untuk mencari nafkah istri dan anak juga kan dapet pahala."⁵¹

c. Faktor Ekonomi

Dalam hal faktor ekonomi, responden menyadari bahwa kondisi ekonomi, gaji, dan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi etos kerja mereka. Gaji yang layak dan insentif yang adil menjadi faktor penting dalam memotivasi responden untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai secara ekonomi, mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan berkontribusi lebih banyak kepada organisasi. Selain itu, persepsi mereka tentang keadilan dalam distribusi sumber daya dan kesempatan di tempat kerja juga dapat memengaruhi etos kerja mereka. Kepercayaan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan setara dalam hal kompensasi dan peluang karir dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi partisipan terhadap pekerjaan mereka. Willis Setiyono selaku karyawan di bidang marketing menanggapi faktor yang membuat dirinya masih optimis di perusahaan.

"Saya kan sales mas, kalo saya gak capai target berarti ya gak dapet bonus dari bos, makanya saya berusaha gimana

⁵¹ Wawancara dengan Dwi Prayetno, Pimpinan CV. Andika Mustika, 1 Juni 2023

*caranya mencapai target. Kalo nyampe target mas, bonusnya lumayan."*⁵²

Dalam konteks etos kerja di CV Andika Mustika, nilai-nilai sosial memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Setiap nilai sosial yang mencakup kejujuran, keadilan, anti-kekerasan, keikhlasan, kerukunan dan kemanusiaan, peneliti temukan dalam dimensi sosial yang ada di perusahaan CV. Andika Mustika. Dan nilai-nilai sosial ini memiliki pengaruh yang penting terhadap etos kerja dan dinamika perusahaan.

a. Nilai Kejujuran

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai kejujuran sangat berperan penting dalam membentuk etos kerja karyawan CV. Andika Mustika yang jujur dan dapat dipercaya. Para responden menyatakan bahwa kejujuran merupakan nilai fundamental yang harus dimiliki oleh setiap individu di tempat kerja. Mereka mengungkapkan bahwa pimpinan perusahaan CV. Andika Mustika selalu memberikan arahan dan menjunjung tinggi nilai kejujuran etika kerja saat mengadakan rapat evaluasi, dan adanya pengakuan dari pimpinan atas prestasi yang jujur, dan memberikan sanksi terhadap perilaku tidak jujur. Adanya nilai kejujuran ini memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan integritas dan kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Mengenai Nilai Kejujuran yang dipraktikkan langsung saat dilapangan yaitu di bidang pengiriman (Supir dan KeneK), karena di bidang ini sangatlah penting memiliki kejujuran yang harus diterapkan dalam diri karyawan. Karena bidang pengiriman merupakan bidang yang tugasnya mengirim barang ke pelanggan dan menerima transaksi langsung dari pelanggan, sehingga kejujuran terkait nominal transaksi yang sudah disetujui antara pihak perusahaan dengan konsumen harus sesuai dan pihak pengiriman harus memberikan hasil transaksi tersebut dengan utuh sampai perusahaan. Karena soal uang itu sifatnya sensitif, dan banyak kita temui diluar sana bahwa tidak sedikit karyawan

⁵² Wawancara dengan Willis Setiyono, Sales Marketing CV Andika Mustika, 2 Juni 2023.

perusahaan yang menggelapkan uang perusahaan. Bapak Dwi Prayetno selaku pimpinan menanggapi soal kejujuran karyawan.

*“Kejujuran adalah nilai yang tak ternilai bagi saya sebagai pemilik perusahaan. Saya mengharapkan karyawan saya untuk selalu jujur dalam semua aspek pekerjaan mereka”*⁵³

Bapak Dwi Prayetno menambahkan.

*“Kalo karyawan-karyawan ku jujur, berarti perusahaan ini punya nilai plus, karena mementingkan perusahaan dan pelanggan.”*⁵⁴

Bapak Rokhiban selaku manager diperusahaan CV. Andika Mustika memberi tanggapan juga soal kejujuran karyawan.

*“saya menghargai kejujuran dalam karyawan karena itu membantu saya membangun kepercayaan dengan mereka.”*⁵⁵

Bapak Apriyadi selaku supir diperusahaan mengungkapkan bahwa kejujuran adalah pondasi diri dalam bekerja.

*“Saya itu cuma seorang supir mas, dan sekarang nyari kerja diluar susah, kalo saya tidak jujur, dan ketahuan pimpinan, saya takut dipecat mas, saya nyari uang halal aja mas penting berkah.”*⁵⁶

Pendapat-pendapat ini menggambarkan bahwa baik karyawan, owner, maupun manajer mengakui pentingnya kejujuran dalam konteks pekerjaan. Kejujuran dihargai karena mampu membangun kepercayaan, meningkatkan kerjasama, dan memberikan dasar yang kuat untuk hubungan yang sehat antar karyawan dengan perusahaan.

b. Nilai Keadilan

Nilai keadilan yang ada di CV. Andika Mustika memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja yang mencakup persepsi karyawan mengenai adilnya perlakuan dan pembagian sumber daya di perusahaan CV. Adika Mustika. Keadilan berhubungan dengan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua individu di tempat kerja. Responden mengungkapkan bahwa perusahaan tersebut telah

⁵³ Wawancara dengan Dwi Prayetno, 1 Juni 2023.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Wawancara dengan Rokhiban, Manager CV Andika Mustika, 2 Juni 2023

⁵⁶ Wawancara dengan Apriyadi, Supir Pengiriman Andika Mustika, 3 Juni 2023.

menerapkan kebijakan keadilan yang transparan, seperti ketika rapat evaluasi semua karyawan dari bagian manager sampai bawahan duduk dalam satu lingkaran dengan alas sederhana, jamuan yang sama, hak berpendapat bagi semua karyawan, dan tidak ada kursi bagi pimpinan ataupun manager bahkan bawahanpun diperbolehkan untuk memberi pendapat untuk kemajuan perusahaan.

Melihat konteks keadilan di CV. Andika Mustika bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil tanpa adanya pembatas ketika rapat evaluasi demi tercipta lingkungan kerja yang damai tanpa ada diskriminasi status apapun. Dalam etos kerja yang mencerminkan nilai keadilan, karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan meraih kesuksesan. Nilai keadilan ini mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Dalam hal ini diungkapkan oleh mas Ibnu Noviyanto selaku karyawan dibidang produksi.

“Saya merasakan pembagian tugas dan tanggung jawab di antara rekan kerja kami dilakukan secara adil dan proporsional.”⁵⁷

Bapak Dwi Prayetno memberikan tanggapan soal keadilan terhadap karyawannya.

“Keadilan sangat penting dalam menjaga harmoni dan motivasi karyawan di perusahaan ini. Saya berusaha untuk menjalankan kebijakan dan praktik yang adil dalam semua aspek operasional.”⁵⁸

c. Nilai Kemanusiaan

Dalam penelitian ini, nilai kemanusiaan ditemukan sebagai faktor penting dalam membentuk etos kerja yang mencakup perhatian dan empati terhadap karyawan. Responden menyatakan bahwa perusahaan CV. Andika Mustika telah memperlihatkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan melalui jam kerja yang tidak terlalu lama dimulai dari jam 08.00 WIB-16.00 WIB dan pada jam 12.00 WIB-13.00 WIB sebagai waktu istirahat, bahkan karyawan diperbolehkan izin pulang ketika ada keluarga yang sakit

⁵⁷ Wawancara dengan Ibnu Noviyanto, Sektor Produksi CV Andika Mustika, 4 Juni 2023.

⁵⁸ Dwi Prayetno, Owner CV Andika Mustika, 1 Juni 2023.

atau karyawannya itu sendiri. Nilai kemanusiaan ini menciptakan iklim kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai kesuksesan pribadi dan profesional. Seperti yang dikatakan oleh bapak Apriyadi.

“Saya sangat menghargai perusahaan ini karena mereka menunjukkan perhatian dan kemanusiaan terhadap karyawan. Mereka selalu mendengarkan keluhan atau masalah yang kami hadapi.”⁵⁹

d. Nilai Kerukunan

Kerukunan merupakan nilai sosial lainnya yang ditemukan dalam etos kerja di perusahaan CV. Andika Mustika. Melalui wawancara dan observasi partisipan, temuan menunjukkan bahwa kerukunan dalam hubungan antar karyawan, baik di dalam maupun di luar tim, berdampak positif pada produktivitas dan atmosfer kerja yang harmonis. Tim yang saling mendukung, saling menghargai, dan bekerja secara sinergis menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan bagi pertumbuhan individu dan kesuksesan perusahaan. Menurut Elliana Mahardika selaku karyawan bidang kontruksi bagian desainer dan lapangan.

“Dibidang kontruksi perlu sekali kerja tim, kerukunan sesama bidang, karena dengan kerukunan pekerjaan lebih mudah dan terasa harmonis.”⁶⁰

Dalam konteks CV Andika Mustika, etos kerja karyawan yang berfokus pada dimensi sosial mengacu pada bagaimana nilai-nilai etika sosial, seperti kejujuran, keadilan, kerukunan, kemanusiaan, antikekerasan dan tanggung jawab sosial, dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Pembahasan lebih lanjut akan menganalisis dimensi sosial ini dan mengidentifikasi implikasi dari etika sosial terhadap etos kerja karyawan di CV Andika Mustika.

Secara keseluruhan, nilai-nilai sosial seperti kejujuran, keadilan, kemanusiaan, dan kerukunan menjadi landasan yang kuat

⁵⁹ Apriyadi, Supir CV Andika Mustika, 3 Juni 2023.

⁶⁰ Elliana Mahardika, Desainer dan Kontraktor CV Andika Mustika, 4 Juni 2023.

bagi etos kerja karyawan CV Andika Mustika. Implementasi nilai-nilai ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, inklusif, dan harmonis. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, serta kesuksesan individu dan perusahaan secara keseluruhan.

BAB IV

DIMENSI SOSIAL PADA ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANDIKA MUSTIKA

A. Dimensi Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika

CV Andika Mustika adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang besi dan baja sebagai distributor. Perusahaan ini memiliki visi dan misi yang jelas untuk mencapai keunggulan dalam industri mereka. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan memahami pentingnya etos kerja yang baik dalam mengarahkan karyawan menuju kesuksesan.

Etos kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang mengatur perilaku dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.⁶¹ Etos kerja yang kuat dapat mempengaruhi budaya perusahaan, kinerja karyawan, dan reputasi organisasi. Salah satu aspek penting dalam membentuk etos kerja adalah norma dan nilai sosial yang diterapkan di lingkungan kerja.

Dalam konteks etika sosial, norma dan nilai sosial mencakup prinsip-prinsip moral dan tindakan yang dianggap baik dan benar dalam interaksi sosial. Norma sosial mengatur perilaku yang diharapkan dari individu dalam suatu kelompok atau masyarakat, sedangkan nilai sosial mencerminkan prinsip-prinsip yang dianggap penting dan dijunjung tinggi oleh individu dan kelompok tersebut.

Dalam kasus CV Andika Mustika, norma dan nilai sosial yang diterapkan di perusahaan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk etos kerja karyawan. Kesadaran karyawan terhadap norma saling menghargai, kerjasama, kejujuran, tanggung jawab sosial, keterbukaan komunikasi, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Berikut norma-norma dan nilai-nilai yang peneliti temukan dalam analisis data dari wawancara dan observasi:

a. Kedisiplinan

.Dalam konteks CV Andika Mustika, kedisiplinan merupakan salah satu norma dan nilai sosial yang sangat dijunjung tinggi dalam

⁶¹ (Clifford Geertz, 1992)h. 50.

perusahaan. Kedisiplinan menjadi faktor penting dalam membentuk etos kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Peneliti menemukan beberapa poin aspek disiplin karyawan CV Andika Mustika:

1) Pematuhan Aturan dan Prosedur

Kedisiplinan di CV Andika Mustika tercermin dalam pematuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memahami dan mengikuti semua kebijakan perusahaan, baik terkait dengan jam kerja, absensi, kualitas kerja, maupun penggunaan sumber daya perusahaan. Mereka diharapkan tiba di tempat kerja tepat waktu, mematuhi jadwal kerja, dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan. Dengan pematuhan aturan dan prosedur ini, karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan menghargai struktur organisasi yang telah ditetapkan.

2) Ketelitian dan Akurasi

Kedisiplinan di CV Andika Mustika juga mencakup ketelitian dan akurasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Setiap karyawan diharapkan untuk bekerja dengan teliti, menghindari kesalahan, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Mereka harus memeriksa dan melengkapi setiap detail pekerjaan dengan cermat, mengikuti petunjuk yang telah diberikan, dan menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas produk atau layanan perusahaan. Dengan menunjukkan ketelitian dan akurasi, karyawan menunjukkan kedisiplinan dalam memastikan keunggulan dan kepuasan pelanggan.

3) Pengaturan Waktu dan Prioritas

Kedisiplinan di CV Andika Mustika juga melibatkan pengaturan waktu dan prioritas dengan baik. Karyawan diharapkan untuk mengelola waktu mereka secara efisien, menjadwalkan pekerjaan, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Mereka harus mampu mengenali prioritas dalam pekerjaan, mengalokasikan waktu dengan bijak, dan

menghindari penundaan yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Dengan memiliki kemampuan mengatur waktu dan memprioritaskan tugas, karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

4) Tanggung Jawab dan Disiplin Pribadi

Kedisiplinan di CV Andika Mustika juga mencakup tanggung jawab dan disiplin pribadi setiap karyawan. Mereka diharapkan untuk memegang diri mereka sendiri bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, mencapai target yang ditetapkan, dan menghormati komitmen yang telah mereka buat. Disiplin pribadi melibatkan kemampuan untuk mengendalikan diri, menghadapi tantangan, dan menjaga fokus pada pencapaian tujuan tanpa harus diawasi secara terus-menerus. Karyawan yang menunjukkan tanggung jawab dan disiplin pribadi yang kuat mencerminkan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Melalui pematuhan aturan dan prosedur, ketelitian dan akurasi, pengaturan waktu dan prioritas yang baik, serta tanggung jawab dan disiplin pribadi, kedisiplinan di CV Andika Mustika menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan efektif. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi membantu menjaga ketertiban, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Kedisiplinan juga berkontribusi terhadap citra profesional dan kepercayaan pelanggan terhadap CV Andika Mustika sebagai perusahaan yang dapat diandalkan.

b. Dedikasi dan Komitmen

Dedikasi dan komitmen adalah nilai-nilai yang sangat dijunjung tinggi di CV Andika Mustika. Karyawan di perusahaan ini memiliki tingkat dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa poin yang dedikasi dan komitmen karyawan yang ada di CV Andika Mustika :

1) Dedikasi Terhadap Pekerjaan:

Karyawan di CV Andika Mustika memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dedikasi ini mencakup ketekunan, antusiasme, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan mengalokasikan waktu dan upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Mereka melihat pekerjaan bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kesempatan untuk berkembang dan memberikan kontribusi nyata.

2) Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi:

Selain dedikasi terhadap pekerjaan, karyawan di CV Andika Mustika memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Mereka mengidentifikasi diri mereka dengan visi dan misi perusahaan, dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen ini mencerminkan kesetiaan dan ketulusan karyawan dalam berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Mereka bertekad untuk melampaui ekspektasi, memenuhi target, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi demi mencapai keunggulan.

3) Kualitas Kerja yang Optimal

Dedikasi dan komitmen karyawan di CV Andika Mustika tercermin dalam kualitas kerja yang optimal. Mereka berupaya untuk mencapai standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Karyawan tidak hanya memenuhi kebutuhan minimum, tetapi juga berusaha untuk melampaui harapan dan memberikan hasil yang lebih baik dari yang diharapkan. Dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi, karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

4) Tanggung Jawab terhadap Hasil:

Dedikasi dan komitmen juga mencakup tanggung jawab yang kuat terhadap hasil yang dihasilkan. Karyawan di CV Andika Mustika sadar bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, mereka bertanggung jawab untuk memberikan hasil yang memenuhi harapan, menghindari kesalahan yang dapat merugikan, dan menjaga reputasi baik perusahaan. Tanggung jawab ini mencerminkan rasa

kepemilikan dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dedikasi dan komitmen yang ada di CV Andika Mustika memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, mengatasi hambatan dengan lebih baik, dan mencapai hasil yang lebih baik secara individu maupun tim. Selain itu, dedikasi dan komitmen juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung, berkolaborasi, dan berbagi pengetahuan.

Dalam konteks teori etika sosial, dedikasi dan komitmen yang ada di CV Andika Mustika mencerminkan penerapan nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan kejujuran. Karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab moral dalam menjalankan pekerjaan mereka, mematuhi nilai-nilai perusahaan, dan berkontribusi pada kebaikan bersama.

c. Kerjasama Tim

Dalam CV Andika Mustika, kerjasama tim merupakan salah satu norma dan nilai sosial yang sangat ditekankan. Perusahaan ini percaya bahwa kerjasama tim yang solid dan sinergis dapat menciptakan hasil yang lebih baik daripada kerja individu yang terisolasi. Berikut aspek kerjasama tim yang peneliti temukan di CV Andika Mustika:

a) Pentingnya Kerjasama Tim

CV Andika Mustika memahami bahwa kerjasama tim merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam industri yang kompleks dan dinamis, kerjasama tim memungkinkan penggabungan keahlian dan pengetahuan dari berbagai individu dalam tim. Hal ini memaksimalkan potensi setiap anggota tim dan memungkinkan kolaborasi yang efektif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

b) Budaya Kerjasama yang Kuat

CV Andika Mustika menciptakan budaya kerja yang mendorong kerjasama tim. Setiap karyawan dihargai sebagai anggota tim yang berkontribusi secara unik dan bernilai. Budaya ini menekankan rasa saling menghormati, saling mendukung, dan saling percaya di antara anggota tim. Para karyawan di CV Andika Mustika didorong untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide secara terbuka, tanpa ada hirarki yang membatasi kolaborasi.

c) Kolaborasi dalam Proyek Tim

CV Andika Mustika sering mengadakan proyek-proyek yang melibatkan tim multidisiplin. Dalam konteks ini, kerjasama tim menjadi sangat penting. Anggota tim bekerja secara intensif untuk menggabungkan keahlian dan perspektif mereka. Melalui kolaborasi yang erat, tim dapat memecahkan masalah dengan lebih baik, mengidentifikasi peluang baru, dan menghasilkan solusi yang inovatif. Setiap anggota tim diberi ruang untuk berkontribusi, berbagi tanggung jawab, dan mengambil keputusan bersama demi keberhasilan proyek.

d) Komunikasi Efektif dan Transparan

CV Andika Mustika memastikan komunikasi yang efektif dan transparan di antara anggota tim. Komunikasi terbuka memungkinkan pertukaran informasi yang lancar, pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tujuan bersama, serta menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat kerjasama tim. Anggota tim di CV Andika Mustika didorong untuk mendengarkan dengan saksama, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan bekerja sama untuk mencapai pemahaman yang lebih baik.

e) Pembagian Tugas dan Peran yang Jelas

CV Andika Mustika memastikan bahwa pembagian tugas dan peran di dalam tim jelas dan adil. Setiap anggota tim diberi tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, dan diharapkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan pembagian yang jelas, tim dapat bekerja secara

efisien dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

Melalui pendekatan ini, CV Andika Mustika mendorong kolaborasi yang erat, menghargai kontribusi setiap anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam etos kerja perusahaan, kerjasama tim dianggap sebagai kekuatan yang memperkuat kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

B. Tinjauan Etika Sosial Pada Etos Kerja Karyawan CV Andika Mustika.

Etika sosial adalah prinsip-prinsip moral dan etika yang menjadi dasar dalam interaksi dan perilaku sosial di masyarakat atau organisasi. Nilai-nilai sosial mencerminkan keyakinan, norma, dan standar yang diakui oleh sekelompok orang dalam membentuk hubungan yang harmonis, adil, dan bermakna. Sepertihalnya yang dikatakan oleh A. Qodry Azizi terkait etika sosial yang menurutnya bahwa etika sosial itu suatu tanggung jawab manusia sebagai anggota umat manusia, yang artinya kesadaran diri semua berpangkal dari hati nuraninya setiap individu manusia harus mempunyai perasaan atas kewajiban untuk berperilaku baik demi kepentingan umum dengan mengesampingkan kepentingan-kepentingan diri sendiri, bukan kepentingan individu dalam arti egois dan merugikan orang lain.⁶²

Bagi kehidupan manusia etika sosial sangatlah penting untuk dijadikan pedoman suatu tindakan dalam diri manusia. Norma-norma, nilai-nilai yang ada dilingkup masyarakat bisa dijadikan suatu acuan untuk manusia dalam menentukan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus ditinggalkan. Nilai-nilai sosial merupakan panduan hidup alami yang harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Sejalan dengan teori moralitas yang dibawa oleh Thomas Hobbes (1588-1679), Emile Durkheim (1858-1917) dan Max Weber (1864-1920). Teori tersebut mengindikasikan bahwa manusia hidup dalam masyarakat, sehingga moralitas sosial menjadi dasar dalam kehidupan. Moralitas sosial

⁶² H. Afif Muhammad, “Pendidikan Agama Islam dalam Membangun Etika sosial (Telaah Pemikiran A. Qodri A. Azizy)”, JPA, Vol. 15, No. 1 (Januari-Juni 2014), h. 15.

penting untuk memastikan bahwa individu sebagai bagian dari masyarakat akan hidup dalam keadaan yang aman dan tenang.⁶³ Banyak ditemukan norma-norma yang diterapkan oleh perusahaan CV Andika Mustika terhadap karyawannya seperti kedisiplinan, dedikasi dan komitmen, dan kerjasama tim, norma-norma inilah yang menjadi pedoman bagi karyawan sebagai prinsip perilaku, karena perusahaan ini sifatnya organisasi atau kelembagaan, jadi manusia tidak bisa hidup dengan sendiri akan tetapi dalam lingkungan kerja manusia dituntut untuk hidup bersosial dengan yang lainnya.

Penjelasan berikutnya, peneliti akan meninjau fenomena sosial yang ada pada etos kerja karyawan CV Andika Mustika dengan menggunakan teori etika sosial yang telah dikemukakan oleh para filsuf.

a. Kedisiplinan Karyawan CV Andika Mustika Di Tinjauan Teori Etika Sosial

Pada bab sebelumnya Karyawan CV Andika Mustika mengamalkan norma disiplin yang telah menjadi acuan tindakan seorang karyawan dalam bekerja dan kedisiplinan sudah menjadi ketentuan atau aturan yang harus dipatuhi dalam lingkup perusahaan. Hal semacam ini senada dengan teori deontologi. Menurut teori deontologi bahwa kewajiban menjadi landasan penilaian suatu perilaku sebagai baik atau buruk. Jika suatu tindakan dianggap baik, maka kita memiliki kewajiban untuk melakukannya, sementara jika dianggap buruk, kita dilarang melakukannya. Teori ini menekankan bahwa penilaian baik atau buruknya suatu perilaku tidak bergantung pada dampak yang dihasilkan, melainkan pada kewajiban yang ada. Tindakan yang baik tidak pernah dilakukan semata-mata karena menghasilkan hasil yang baik, tetapi hanya karena merupakan kewajiban.⁶⁴

Dalam teori deontologi, kedisiplinan dalam etos kerja dianalisis sebagai kewajiban moral yang harus dijunjung tinggi. Seperti tindakan karyawan di CV Andika Mustika dihadapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dengan itikad baik. Mereka dianggap

⁶³Mohammad, Maiwan *Memahami Teori-teori Etika: Cakrawala dan Pandangan*. 2018.

⁶⁴ Mohammad, Maiwan *Memahami Teori-teori Etika: Cakrawala dan Pandangan*. 2018.

memiliki tanggung jawab moral untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan disiplin, menghormati hak-hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan. Dalam konteks ini, analisis deontologi membantu dalam memahami betapa pentingnya menjunjung tinggi prinsip-prinsip etis dan kewajiban moral dalam menjalankan tugas dengan kedisiplinan yang konsisten.

Dalam perspektif utilitarianisme, kedisiplinan menjadi norma yang diterapkan untuk mencapai konsekuensi positif. Dalam teori ini sebuah tindakan dianggap baik apabila memberikan manfaat pada masyarakat secara keseluruhan atau banyak orang, bukan hanya pada satu atau dua orang saja. Kriteria untuk menentukan baik buruknya sebuah tindakan adalah "the greatest happiness of the greatest number", yaitu kebahagiaan terbesar bagi jumlah orang terbesar.

Dalam konteks etos kerja, analisis utilitarianisme membantu kita melihat bagaimana tindakan dan kebijakan organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Misalnya, apakah kebijakan yang diterapkan oleh CV Andika Mustika memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi karyawan dan organisasi secara umum. Dalam konteks CV Andika Mustika memahami bahwa kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan menjalankan aturan dan prosedur dengan disiplin, karyawan mampu berkontribusi dalam menciptakan kebaikan bersama dan meningkatkan kesejahteraan organisasi

Dalam perspektif utilitarianisme, kedisiplinan dalam etos kerja dapat dianalisis dari sudut pandang konsekuensi yang menghasilkan kebaikan bersama. Seperti kebijakan yang ada di CV Andika Mustika, dengan menerapkan kedisiplinan yang ketat terhadap jadwal kerja, absensi yang teratur, dan mematuhi prosedur operasional, perusahaan seperti CV Andika Mustika dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini berdampak pada keuntungan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Dengan mendasarkan kedisiplinan pada prinsip utilitarianisme, perusahaan

berupaya menciptakan manfaat yang maksimal bagi semua pihak yang terlibat. dan sejauh mana manfaat tersebut dapat mengatasi potensi kerugian.

b. Kerjasama Tim dalam Tinjauan Etika Sosial

Dalam tinjauan teori etika sosial, kerja sama tim yang kuat dapat dikaitkan dengan prinsip keadilan, kerjasama, dan saling menghormati. Dalam CV Andika Mustika, karyawan menunjukkan etos kerja yang tinggi dalam hal kerjasama tim. Mereka saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, mendukung satu sama lain, dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menghargai kontribusi setiap anggota tim dan menghormati perspektif dan perbedaan yang ada. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip-prinsip etika sosial yang mendasar, seperti keadilan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, serta kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tinjauan dari perspektif etika sosial memberikan pemahaman lebih dalam tentang pentingnya kolaborasi tim yang etis. Kerjasama tim dalam konteks CV Andika Mustika dapat dilihat dari perspektif teori utilitarianisme dalam etika sosial. Utilitarianisme menekankan bahwa tindakan yang dianggap etis adalah tindakan yang menghasilkan kebahagiaan atau kebaikan yang maksimal bagi sebanyak mungkin orang yang terlibat. Aliran utilitarian diperkenalkan oleh dua filsuf Inggris, yakni Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Istilah "utility" memiliki arti "manfaat" atau "kegunaan". Menurut teori ini, sebuah tindakan dianggap baik apabila memberikan manfaat pada masyarakat secara keseluruhan atau banyak orang, bukan hanya pada satu atau dua orang saja. Kriteria untuk menentukan baik buruknya sebuah tindakan adalah "the greatest happiness of the greatest number", yaitu kebahagiaan terbesar bagi jumlah orang terbesar. Oleh karena itu, tindakan yang menghasilkan kebahagiaan

bagi banyak orang dianggap sebagai tindakan terbaik (Bertens 2000: 66).⁶⁵

Kerjasama tim yang baik dalam CV Andika Mustika bertujuan untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Dalam konteks utilitarianisme, tujuan tersebut diarahkan pada kebaikan atau kebahagiaan maksimal bagi anggota tim dan organisasi. Kolaborasi yang efektif memungkinkan anggota tim untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya secara sinergis, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, kepuasan kerja yang tinggi, dan kesejahteraan yang lebih baik.

Dalam perspektif utilitarianisme, kerjasama tim yang baik harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim. Hal ini berarti memberikan kesempatan yang setara, pengakuan, dan penghargaan atas kontribusi individu. Kolaborasi yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana anggota tim merasa dihormati, didengar, dan didukung dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memprioritaskan kebahagiaan dan kebaikan anggota tim, kerjasama tim yang utilitarian akan mendorong etos kerja yang positif dan produktif.

Dengan menerapkan teori utilitarianisme dalam tinjauan kerjasama tim di CV Andika Mustika, penting untuk memperhatikan bahwa konsekuensi positif yang dihasilkan dari kolaborasi yang efektif harus seimbang dan adil bagi semua anggota tim. Prinsip-prinsip etika sosial, seperti keadilan, saling menghormati, dan pemerataan manfaat, perlu diperhatikan dalam mengoptimalkan kerjasama tim yang utilitarian dalam mencapai etos kerja yang positif dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Kerjasama tim mencerminkan kewajiban moral untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap karyawan di CV Andika Mustika diharapkan untuk berkontribusi secara aktif dalam tim, saling membantu, dan berbagi pengetahuan dan pengalaman.

⁶⁵ Mohammad, Maiwan, *Memahami Teori-teori Etika: Cakrawala dan Pandangan*. 2018.

Dalam teori deontologi, kerjasama tim adalah tanggung jawab moral yang diemban oleh setiap individu untuk mencapai hasil yang lebih baik secara kolektif.

Melalui analisis teori etika sosial ini, kita dapat memahami bagaimana nilai-nilai etis mempengaruhi kerjasama tim dalam etos kerja. Hal ini membantu organisasi dalam membangun budaya kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip etis, mendorong kolaborasi yang sehat dan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bermanfaat bagi semua karyawan.

c. Dedikasi dan Komitmen

Dalam perspektif utilitarianisme, dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dapat dianalisis sebagai kontribusi mereka terhadap pencapaian konsekuensi positif yang paling besar bagi organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi dan komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, menjalankan tugas dengan penuh semangat, dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Melalui analisis utilitarianisme, dapat dilihat bahwa dedikasi dan komitmen karyawan memberikan manfaat yang signifikan, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan organisasi. Dan ini sejalan dengan teori utilitarianisme yang mengatakan bahwa setiap tindakan bisa dikatakan etis ketika dilihat dari hasil atau dampak yang baik.

Dalam teori deontologi, dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dapat dilihat sebagai kewajiban moral yang harus ditegakkan. Karyawan memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, menjaga integritas, dan memenuhi tanggung jawab yang telah diemban. Dalam analisis ini, dedikasi dan komitmen dianggap sebagai wujud dari integritas moral dan tanggung jawab moral karyawan. Dengan mematuhi prinsip-prinsip deontologi, karyawan CV Andika Mustika memperlihatkan kesungguhan dalam menjalankan tugas mereka dengan integritas moral yang tinggi.

Dalam teori keutamaan etika, dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dapat dilihat sebagai manifestasi dari keutamaan moral dalam etos kerja. Dedikasi dan komitmen menunjukkan ketekunan, semangat, dan kegigihan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen tinggi biasanya memperlihatkan keutamaan moral seperti ketekunan, tanggung jawab, dan kemampuan mengatur waktu dan sumber daya dengan baik. Dalam analisis ini, dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dapat dilihat sebagai upaya mereka untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka dan menerapkan keutamaan moral dalam praktik sehari-hari.

Dalam teori keadilan, dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dapat dilihat dalam konteks distribusi yang adil dari pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir. Karyawan yang memiliki dedikasi dan komitmen tinggi diharapkan mendapatkan pengakuan yang setimpal dan dihargai atas kontribusinya. Prinsip keadilan memastikan bahwa dedikasi dan komitmen karyawan diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan yang setara untuk berkembang dalam karir mereka. Dalam analisis ini, dedikasi dan komitmen karyawan dapat dilihat sebagai bagian dari upaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan karyawan.

Dengan melakukan analisis berdasarkan teori-utilitarianisme, deontologi, keutamaan etika, dan keadilan, kita dapat mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran dan kontribusi dedikasi dan komitmen karyawan CV Andika Mustika dalam konteks etos kerja. Analisis ini memungkinkan kita untuk melihat bagaimana dedikasi dan komitmen karyawan memiliki dampak positif terhadap organisasi dan bagaimana nilai-nilai etis diterapkan dalam praktik sehari-hari.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dimensi sosial memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja karyawan di CV Andika Mustika. Etos kerja adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang mengarahkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks ini, dimensi sosial merujuk pada interaksi sosial dan hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Dimensi sosial mencakup kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam perusahaan. Melalui kolaborasi yang baik, karyawan dapat saling membantu, bertukar ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini akan memperkuat etos kerja yang didasarkan pada semangat tim, kerjasama, dan dukungan kolektif.

Interaksi sosial yang positif di tempat kerja membantu menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan. Dimensi sosial yang kuat memperkuat rasa saling menghormati, saling percaya, dan saling peduli antara individu-individu di perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi.

Dimensi sosial yang kuat dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diakui dalam konteks sosial di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, hubungan sosial yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan memahami dan memperhatikan dimensi sosial dalam etos kerja, CV Andika Mustika dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, kooperatif, dan menghargai interaksi sosial yang sehat. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

CV Andika Mustika telah mengimplementasikan beberapa aspek dimensi sosial dalam etos kerja karyawan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. CV Andika Mustika telah mengedepankan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen perusahaan. Karyawan diberikan kesempatan untuk berbagi ide, masukan,

dan pemikiran mereka. Selain itu, perusahaan juga menerapkan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Dan juga telah mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara karyawan. Mereka diberikan kesempatan untuk bekerja secara bersama-sama dalam proyek-proyek dan tugas-tugas yang melibatkan berbagai departemen. Hal ini membantu membangun hubungan sosial yang baik antara karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat ikatan tim.

CV Andika Mustika telah memberikan perhatian terhadap prinsip keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Mereka menegakkan kebijakan yang adil dalam hal kebijakan penggajian, kesempatan promosi, dan penanganan masalah di tempat kerja. Hal ini membantu menciptakan iklim kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihormati dan dihargai tanpa memandang latar belakang atau status mereka.

B. Rekomendasi

Penulis berharap bahwa rekomendasi yang akan disampaikan dapat memberikan kontribusi yang berarti baik bagi kalangan akademis maupun masyarakat umum. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terjadi perkembangan pengetahuan dan pemahaman tentang dimensi sosial dalam etos kerja karyawan. Penulis berharap bahwa rekomendasi ini dapat menjadi titik awal untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan melibatkan berbagai disiplin ilmu.

Selain itu, penulis berharap bahwa masyarakat umum dapat mengadopsi nilai-nilai sosial yang terkandung dalam etos kerja dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memperhatikan dimensi sosial dan mengutamakan kolaborasi, komunikasi yang baik, dan keadilan di tempat kerja, diharapkan masyarakat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang harmonis.

Kesimpulannya, penulis berharap bahwa rekomendasi ini dapat memberikan panduan yang bermanfaat bagi kalangan akademis dalam penelitian lebih lanjut dan bagi masyarakat umum dalam meningkatkan etos kerja dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dan berkontribusi pada kemajuan organisasi dan kesejahteraan bersama.

1. Untuk Kalangan Akademis

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang etika sosial dan dimensi sosial dalam konteks etos kerja. Peneliti

dapat melakukan studi yang lebih mendalam mengenai pengaruh dimensi sosial terhadap etos kerja di CV Andika Mustika maupun di perusahaan lain dari berbagai sektor industri atau konteks organisasi lainnya. Penelitian ini dapat menginspirasi kalangan akademis untuk mengadopsi pendekatan interdisipliner dalam mempelajari etos kerja dan dimensi sosial. Kajian yang menggabungkan konsep etika sosial, psikologi organisasi, sosiologi kerja, dan disiplin ilmu lainnya dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena ini.

2. Untuk Kalangan Masyarakat Umum

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna untuk masyarakat umum. Diseminasi hasil penelitian melalui media sosial, seminar, atau publikasi populer dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya memiliki etos kerja yang baik dalam mencapai keberhasilan dalam karier dan kehidupan.

Masyarakat dapat memperhatikan nilai-nilai sosial yang terkandung dalam etos kerja, seperti kerjasama, saling menghormati, dan saling mendukung. Menerapkan nilai-nilai ini dalam lingkungan kerja masing-masing dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan kolektif.

C. Penutup

Mengucapkan rasa syukur atas. Alhamdulillah dalam kesempatan untuk penyusunan skripsi ini sudah terselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan ini, masih terdapat kemungkinan adanya kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati menerima kritik, saran, dan masukan dari pembaca dan kalangan akademis lainnya. Penulis yakin bahwa melalui umpan balik konstruktif, penulis dapat terus belajar dan meningkatkan kualitas penulisan dan pemahaman.

Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan motivasi selama proses penelitian ini. Semoga

penelitian ini menjadi langkah awal yang positif dalam memperkaya pemahaman tentang etika sosial dan etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press.
- Chandra, Xaverius. Bahan Ajar Etika Sosial. *Bahan Ajar Etika Sosial*, 2016.
- Clifford Geertz. *kebudayaan dan agama*. kanisius. 1992.
- R. sianipar, & Salim, V. FAKTOR ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMBENTUK “LOYALITAS KERJA” PEGAWAI PADA PT TIMUR RAYA ALAM DAMAI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 2019
- H. burhanuddin Salam. (2000). *Etika individual : pola dasar filsafat moral*. Rineka Cipta.
- John M.Echols, H. S. (2000). *Kamus Inggris-Indonesia*. gramedia.
- Lorens Bagus. (2000). *KAMUS FILSAFAT*. Gramedia Pustaka Utama,.
- Prof. Dr. Abdullah Idi, M. E. (2015). *DINAMIKA SOSIOLOGIS INDONESIA : Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial*. PT. LkiS Pelangi Aksara,.
- Retnoningsih, S. dan dra. A. (2005). *kamus besar bahasa indonesia*. CV Widya Karya.
- Rohmatul Fatihah. (2018). Konsep Etika Dalam Dakwah. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 38(2), 214–249.
- Sinamo, J. H. (2004). *Ethos21: etos kerja profesional di era digital global*. Institut Darma Mahardika.
- Suseno, Franz Magnis. (1989). *Etika sosial : buku panduan mahasiswa PB I - PB VI*. gramedia.
- Toto Tasmara. (2002). *membudayakan etos kerja islami*. gema insani.
- Tepri, P. (2019). Etika dan Etika Sosial. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saputro, H. (2016). Etika Sosial. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Amin, N. (2017). Etika Bisnis dan Etika Profesi. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthfi, A. M., & Djojosedjito. (2018). Etos Kerja Islami: Landasan Prinsip dan Pengelolaan. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

- Parmono, P. (2016). *Etika Kerja dan Etika Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Cholil, M. (2016). *Etika dan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Djarmika, B., & Amin, N. (2019). *Etika Profesi dan Praktik Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, S. W., & Pramudiani, P. (2017). *Etika Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarsono, B. (2016). *Etika Profesi Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rachmat, A. (2018). *Etos Kerja Islam: Tinjauan Terhadap Manusia dan Pekerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2017). *Etika Sosial: Suatu Pengantar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rianto, E. (2018). *Etika Sosial: Perspektif Multikultural*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangunwijaya, Y. B. (2016). *Etika Ekologi: Sebuah Pendekatan Budaya Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Surya, M. (2017). *Etika Kerja Profesi Akuntansi: Penekanan Pada Moralitas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputro, H., & Triharyanto, A. (2017). *Etika Bisnis: Teori, Konsep, dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rakhmat, J. (2016). *Etika Profesi: Panduan Bagi Praktisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soerjono, S. (2017). *Etika Sosial dan Budaya*. Jakarta: Kencana.
- Djojosedgito. (2018). *Etos Kerja Islami: Landasan Prinsip dan Pengelolaan*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Soeharto, B. (2018). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.

