

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia termasuk unsur yang sangat dibutuhkan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Sutrisno, sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber kekuatan dalam perusahaan yang berasal dari individu-individu yang dapat didayagunakan dan dapat diandalkan.<sup>1</sup> Sumber daya manusia mempunyai peran aktif untuk keberlangsungan jalannya suatu perusahaan, begitupun dalam proses pengambilan keputusan. Adapun pengambilan keputusan yang baik dilakukan oleh individu-individu yang memiliki kemampuan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang cakap sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam suatu perusahaan yang dimulai dari proses seleksi pada masing-masing tenaga kerja sehingga mampu memberikan dampak pada perkembangan perusahaan untuk ke depannya, karena mempunyai sumber daya yang berkualitas.<sup>2</sup> Perusahaan yang mengalami peningkatan merupakan perusahaan yang di dalamnya terdapat tenaga kerja yang unggul yang dapat dilihat dari kemampuan bekerja, baik itu dari *hard skill* dan *soft skillnya*.<sup>3</sup> Bagian integral dari operasional perusahaan, terdapat berbagai macam jabatan yang mana diantaranya yaitu direktur, manajer, bagian keuangan, bagian kesehatan, serta khususnya petugas keamanan.

Petugas keamanan merupakan tenaga kerja yang keberadaannya sangat penting karena dinilai sangat efektif dalam menjaga keamanan lingkungan atau tempat tertentu, seperti perkantoran, mal/pertokoan, tempat pendidikan, permukiman, lingkungan industri/perusahaan, dan sebagainya. Peran petugas keamanan dianggap sangat penting untuk membantu fungsi Polri untuk

---

<sup>1</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 4.

<sup>2</sup> Desi Kristanti et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2023), 81.

<sup>3</sup> Ika Novianti dan Lailatul Fitriah, "Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami", *Jurnal Spiritualita*, 6.2 (2022), 91.

mencegah gangguan-gangguan dari tindakan kejahatan dan pelanggaran, memberikan perlindungan dan menegakkan hukum, serta memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.<sup>4</sup>

Petugas keamanan dalam suatu perusahaan memiliki tanggung jawab melindungi orang maupun barang atau aset berharga di tempatnya bekerja dari potensi ancaman sehingga dapat mencegah kejahatan seperti melakukan pencurian atau perampokan, bahkan serangan yang dapat membahayakan fisik. Selain itu, peran penting petugas keamanan juga melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap aktivitas atau tindakan mencurigakan untuk membantu mendeteksi potensi bahaya agar tidak terjadi masalah sehingga ketertiban dan keamanan tetap terjaga.<sup>5</sup> Keberadaan petugas keamanan dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan petugas keamanan yang tanggap dan dapat diandalkan.

Petugas keamanan yang berkompetensi dan cakap, maka juga diperlukan pendidikan dan pelatihan seperti mengikuti pelatihan Gada Pratama sebagai salah satu syarat wajib menjadi petugas keamanan agar kemampuannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban dapat terjamin. Petugas keamanan dilatih agar mampu menghadapi berbagai situasi darurat melalui pelatihan dan simulasi sehingga mereka siap untuk menghadapi dan mengatasi tindak kejahatan yang mungkin terjadi secara tidak terduga. Banyaknya tindakan kejahatan pada saat ini, pemerintah mewajibkan kepada perusahaan untuk mengikutsertakan petugas keamanan menjalankan pendidikan dan pelatihan agar memiliki sertifikat, sehingga keberadaan petugas keamanan di perusahaan dapat diandalkan dan dengan cepat mengantisipasi kemungkinan terjadinya tindak kejahatan.<sup>6</sup>

Dalam menjalankan tugasnya, petugas keamanan memiliki tugas yang berat sehingga harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam menjaga

---

<sup>4</sup> Arkian Lubis, *Satpam (Satuan Pengamanan) Indonesia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), 3.

<sup>5</sup> Efrianus Nong Wori, Nurdin Abd. Rahman, and Gisela Nuwa, "Peran Satpam Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Peserta Didik Di Sma Negeri 2 Maumere Kabupaten Sikka", *Holistic Science* 1, no. 2 (2021), 67.

<sup>6</sup> Sudahnan, "Kewenangan Satpam Sebagai Tenaga Keamanan Di Perusahaan", *Perspektif*, 16.3 (2011), 140.

keamanan. Adapun pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh seorang petugas keamanan meliputi; sikap mental kepribadian, mempunyai pengetahuan dan ketrampilan sebagai manajer atau *chief security*, ketrampilan pengamatan, kemampuan melakukan analisis tugas dan kegiatan, kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan dan kekuatan fisik, kemampuan memberikan pelayanan yang baik, dan pengetahuan keagamaan.<sup>7</sup> Selain itu, petugas keamanan juga harus mempunyai moral kepribadian yang baik seperti memegang teguh disiplin, jujur, bertanggung jawab, menjaga kehormatan diri, kewaspadaan, bersikap terbuka, ketenangan, tidak menganggap remeh sesuatu, patuh dan taat, keberanian dan kehandalan, integritas, komunikatif, serta etos kerja yang kuat.<sup>8</sup>

Aspek yang paling penting dimiliki oleh petugas keamanan yaitu etos kerja. Etos atau etika sendiri memiliki arti karakter, sedangkan etos kerja berarti sikap dan karakter dalam bekerja. Sehingga etos kerja Islami diartikan sikap dan karakter dalam bekerja yang memunculkan kepercayaan yang diyakini bahwa bekerja sebagai bentuk perwujudannya dalam menjalankan perintah Allah SWT, karena memiliki nilai ibadah untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.<sup>9</sup> Etos kerja pada diri karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan senantiasa mengalami peningkatan produktivitas sehingga para karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja dan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan.

Menurut Tasmara, individu yang mampu menghayati etos kerja Islami dapat dilihat dari sikap ataupun perbuatannya yang disandarkan pada keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah, oleh karenanya bekerja bagi setiap muslim merupakan jalan guna memperoleh ridho Allah SWT.<sup>10</sup> Tasmara menyatakan bahwa etos kerja Islami yang dimiliki karyawan erat kaitannya dengan sikap dan kebiasaan positif yang dapat dilihat dari ciri-cirinya yaitu menghargai waktu, mempunyai moral yang bersih (ikhlas), mempunyai jiwa

---

<sup>7</sup> Arkian Lubis, *Satpam (Satuan Pengamanan) Indonesia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), 30.

<sup>8</sup> Ibid, 56.

<sup>9</sup> Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2017), 414.

<sup>10</sup> Ibid, 415.

yang jujur, mempunyai komitmen, mempunyai pendirian yang kuat (*istiqomah*), bersikap disiplin, berani menghadapi tantangan, mempunyai sikap percaya diri, kreatif, mempunyai rasa tanggung jawab, senang hati dalam melayani, mempunyai harga diri, mempunyai jiwa kepemimpinan, mempunyai jiwa yang tangguh pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas, dan memperkaya hubungan baik guna menjalin silaturahmi.<sup>11</sup>

Etos kerja yang terdapat pada petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo belum diterapkan sepenuhnya dengan baik. Hasil wawancara awal kepada salah satu komandan regu petugas keamanan mengatakan bahwa pada tingkat disiplin petugas keamanan masih rendah. Hal tersebut dibuktikan masih terdapat beberapa petugas keamanan yang datang terlambat sehingga berdampak pada keterlambatan untuk mengikuti apel pada setiap pergantian shift.<sup>12</sup> Selain itu, dari hasil pengamatan di lapangan dapat dilihat juga bahwa masih terdapat petugas keamanan yang melakukan kegiatannya dengan banyak mengobrol dan juga bermain handphone serta tertidur saat sedang bertugas, khususnya saat shift malam.

Sementara itu, penghargaan terhadap profesi petugas keamanan juga masih dikatakan rendah karena dengan beberapa sebab, antara lain komitmen pengguna jasa petugas keamanan masih rendah, kemampuan finansial pengguna jasa petugas keamanan yang terbatas, serta profesi petugas keamanan yang masih disamakan dengan pekerjaan sopir angkutan, *office boy* atau pekerja honorer, dan *cleaning service*.<sup>13</sup> Di sisi lain, petugas keamanan termasuk salah satu karyawan yang jarang sekali mempunyai waktu libur bahkan harus tetap bekerja pada akhir pekan maupun hari libur.

Perintah untuk memiliki etos kerja yang sesuai tuntunan Islam terdapat dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah SWT:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

---

<sup>11</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), 73-131.

<sup>12</sup> Wawancara Dengan Komandan Regu Petugas Keamanan Pabrik Gula Ngadirejo Pada Tanggal 15 November 2023.

<sup>13</sup> Arkian Lubis, *Satpam (Satuan Pengamanan) Indonesia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), 121.

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-Nahl [16] : 97)<sup>14</sup>

Berdasarkan ayat tersebut, bahwa kebaikan sekecil apapun itu baik dilakukan oleh laki-laki dan juga perempuan dengan keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka Allah SWT berjanji akan memberikan kehidupan yang baik di dunia dan balasan di akhirat yang berlipat ganda dari yang telah dikerjakan.<sup>15</sup>

Salah satu etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani yang mampu mendorong setiap individu untuk senantiasa bekerja yaitu dengan mempunyai moralitas yang bersih dan nilai keikhlasan hati.<sup>16</sup> Ikhlas merupakan amalan hati yang mampu menjadikan amal seseorang menjadi sempurna, salah satunya diaplikasikan dengan melakukan pekerjaan. Bekerja ikhlas berarti bekerja dengan dilandasi niat tanpa ada motif lain kecuali untuk mengharapkan ridha Allah SWT dan sebagai bentuk pengabdian kepada-Nya yakni menjalankan amanah yang memang wajib harus dilakukan.

Tenaga kerja yang unggul juga didorong dengan rasa ikhlas dalam bekerja. Pada pekerjaan sebagai petugas keamanan, ikhlas dalam setiap menjalankan tugas mampu menjadi faktor yang signifikan untuk menentukan seberapa besar ikhlas dapat mempengaruhi kualitas etos kerja Islami pada petugas keamanan karena dapat mendorong motivasi dan memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Individu yang ikhlas dalam bekerja akan mendapati hidupnya penuh keberuntungan dan mendatangkan manfaat untuk lingkungan sekitarnya. Menurut Sudirman, bekerja dengan niat dan hati yang tulus senantiasa mendatangkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sebab individu yang bekerja dengan ikhlas tidak akan bekerja dengan perasaan

---

<sup>14</sup> Q.S An-Nahl [16] : 97.

<sup>15</sup> Al Qur'an Kementerian Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an Gedung Bayt Al-Qur'an & Museum Istiqlal Jalan Raya Taman Mini Indonesia Indah Pintu, 2022).

<sup>16</sup> Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Ethos Terbaik Dan Mulia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), 132.

terpaksa bahkan mengikuti dan mematuhi setiap perintah pimpinan dan peraturan yang ditetapkan.<sup>17</sup>

Ikhlas juga menjadi tolok ukur ibadah seseorang diterima atau tidak oleh Allah SWT. Beda halnya jika dalam pelaksanaannya masih mencampurkan urusan duniawi dengan berharap pujian dari orang lain, maka akan menjadi penyebab terhambatnya diterimanya ibadah oleh Allah SWT. Suatu keikhlasan akan terlihat jika dilakukan dengan perbuatan. Sikap ikhlas menjadi dasar etos kerja Islami yang kuat. Menerapkan sikap ikhlas dalam bekerja akan menjadi sebab pekerjaan yang terasa berat menjadi ringan dan memiliki komitmen pantang menyerah.<sup>18</sup>

Seorang petugas keamanan yang bekerja dengan dilandaskan keikhlasan, maka akan bekerja dengan jujur. Sehingga dalam bekerja dapat dipercaya menjaga keamanan aset-aset penting perusahaan dan tidak akan memiliki niat buruk, seperti melakukan pencurian.<sup>19</sup> Oleh karena itu, keikhlasan membentuk kepribadian mulia dalam diri seseorang, terutama petugas keamanan, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya berusaha agar tidak ada pihak yang dirugikan, baik diri sendiri maupun lingkungan tempatnya bekerja. Pekerjaan yang tidak dilandasi dengan keikhlasan maka pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan asal-asalan, tidak bersungguh-sungguh, dan bahkan mencari jalan yang tidak halal. Bekerja yang dilandasi dengan rasa ikhlas maka akan cenderung merasa puas dan aman dengan pekerjaan yang dilakukan serta berorientasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada orang lain.<sup>20</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui tingkat ikhlas dan tingkat etos kerja Islami pada petugas keamanan dan apakah tingkat keikhlasan mempunyai hubungan dengan etos kerja Islami. Alasan peneliti tertarik untuk menjadikan petugas

---

<sup>17</sup> Ayu Novita Lestari, Aziz Fathoni, dan Heru Sri Wulan, "The Effect of Work Ethos (Hard Work, Intelligent Work, and Cliff Work) on Employee Performance (Case Study in Ud. Makmur Ceria Abadi)", *Journal of Management*, (2020), 4.

<sup>18</sup> Ika Novianti dan Lailatul Fitriah, "Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami", *Jurnal Spiritualita*, 6.2 (2022), 94.

<sup>19</sup> Ibid, 94.

<sup>20</sup> Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Ethos Terbaik Dan Mulia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), 127.

keamanan sebagai subjek penelitian karena mempertimbangkan bahwa petugas keamanan merupakan karyawan yang mempunyai tugas cukup berat akan tetapi profesi sebagai petugas keamanan masih diremehkan dan dianggap rendah. Sehingga, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Hubungan antara Ikhlas dengan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bagian Petugas Keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo Kecamatan Kras”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat ikhlas dalam bekerja pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo?
2. Bagaimana tingkat etos kerja Islami pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo?
3. Apakah ada hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat ikhlas dalam bekerja pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo.
2. Untuk mengetahui tingkat etos kerja Islami pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, terdapat 2 manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai khazanah keilmuan serta dapat dijadikan referensi terutama dalam bidang tasawuf, yang berkaitan dengan bekerja sesuai tuntunan Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah koleksi karya ilmiah di Institut Agama Islam Negeri Kediri yang berkaitan dengan bidang tasawuf yaitu ikhlas dan etos kerja Islami.

b. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa agar memperluas pengetahuan berkaitan dengan ikhlas dalam bekerja dan etos kerja Islami.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan referensi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dengan topik penelitian yang sama, yaitu ikhlas dan etos kerja Islami.

d. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat memberikan informasi sebagai motivasi pada karyawan, terutama pada bagian petugas keamanan untuk bekerja sesuai tuntunan Islam dan mampu menerapkan etos kerja Islami terutama dilandaskan dengan perasaan ikhlas dalam bekerja agar mendapat ridho Allah SWT serta mendapat rezeki yang halal.

#### **E. Asumsi Penelitian**

Karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi maka kinerja karyawan senantiasa mengalami peningkatan sehingga para karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja dan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan. Akan tetapi, tidak semua karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi. Sehingga ikhlas menjadi salah satu faktor yang dapat mendatangkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya, sebab individu yang bekerja dengan ikhlas tidak akan bekerja dengan perasaan terpaksa, bahkan mengikuti dan mematuhi setiap perintah pimpinan dan peraturan yang ditetapkan.

Pada penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Ikhlas Dengan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bagian Petugas Keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo Kecamatan Kras Kabupaten Kediri”, maka asumsi pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara ikhlas dengan etos

kerja Islami. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ikhlas maka semakin tinggi tingkat etos kerja Islami. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat ikhlas maka semakin rendah tingkat etos kerja Islami.

#### **F. Batasan Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara ikhlas dengan etos kerja Islami. Penelitian ini hanya meneliti bagaimana tingkat ikhlas dan tingkat etos kerja Islami serta adakah hubungan antara ikhlas dengan etos kerja Islami. Dengan mengacu pada aspek ikhlas menurut Lu'luatul Chizanah dan aspek etos kerja Islami menurut Abbas J Ali, aspek-aspek tersebut selanjutnya menjadi acuan guna menyusun instrumen penelitian untuk membantu proses pengumpulan data yang kemudian dianalisis sehingga menghasilkan data yang hanya fokus pada topik atau permasalahan yang telah ditentukan.

Batasan subjek penelitian ini hanya berfokus pada populasi karyawan bagian petugas keamanan, yaitu sebanyak 40 orang, yang mana semua populasi tersebut secara keseluruhan diambil menjadi sampel. Pendekatan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, dengan alasan bahwa peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara ikhlas dengan etos kerja Islami pada karyawan bagian petugas keamanan di Pabrik Gula Ngadirejo Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian skripsi oleh Yulia Agustin (2020) dengan judul "*Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Dengan Etos Kerja Pada Dosen UIN Raden Intan Lampung*". Penelitian bertujuan guna mengetahui dan memahami tingkat kekuatan hubungan antara variabel motivasi intrinsik dan variabel religiusitas dengan etos kerja dosen yang berada di UIN Raden Intan Lampung. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi intrinsik dan religiusitas berpengaruh sebesar 86,6% terhadap etos kerja dosen, dengan variabel lain yang belum diteliti sebesar 13,4%. Variabel religiusitas juga berpengaruh terhadap etos kerja sebesar

54,3%. Sedangkan variabel motivasi intrinsik mempengaruhi etos kerja sebesar 32,3%.<sup>21</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengkaji mengenai etos kerja dan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Perbedaan yaitu penelitian sebelumnya membahas tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan religiusitas dengan etos kerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami. Perbedaan subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek dosen UIN Raden Intan Lampung, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

2. Penelitian skripsi oleh Anjar Nengsetyo Wati (2023) dengan judul “*Hubungan Antara Nilai-Nilai Islam dengan Peningkatan Etos Kerja Karyawan di PT Metal Castindo Industritama Bekasi*”. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kekuatan hubungan nilai-nilai Islam karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi dengan etos kerja Islami mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam karyawan tersebut meningkat sebesar 67% dan etos kerja mereka meningkat sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara nilai-nilai Islam dengan etos kerja sebesar 0,127, akan tetapi mempunyai hubungan sangat rendah yaitu sebesar 1,61%.<sup>22</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya membahas tentang hubungan nilai-nilai Islam dengan etos kerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami. Perbedaan subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi, sedangkan

---

<sup>21</sup> Yulia Agustin, *Hubungan Antara Religiusitas Dan Motivasi Intrinsik Dengan Etos Kerja Pada Dosen UIN Raden Intan Lampung*, Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020), 44-53.

<sup>22</sup> Anjar Nengsetyo Wati, *Hubungan Antara Nilai-Nilai Islam Dengan Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di PT Metal Castindo Industritama Bekasi*, Skripsi, (Kediri: IAIN Kediri, 2023), 57-60.

penelitian ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

3. Penelitian jurnal oleh Ika Novita Sari dan Lailatul Fitriah (2022) dengan judul “*Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami*”. Riset bertujuan guna mengetahui penerapan nilai-nilai tasawuf yang dijadikan landasan untuk meningkatkan etos kerja. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini bahwa terkandung aspek-aspek dalam tasawuf yang sepadan dengan kajian etos kerja yakni *al-raja'* (optimisme), istiqomah, sabar, ikhlas, ridho, qana'ah, syukur. Aspek-aspek tersebut menjadi pilar pokok dalam lingkup kerja untuk memahami penerapan konsep etos kerja sehingga manusia bukan sekedar bermaksud mencari nafkah, akan tetapi juga mensyukuri nikmat akan rizqi yang diberikan Allah SWT serta berikhtiar tanpa batas untuk mendapatkan ridho Allah SWT.<sup>23</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja Islami. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya membahas tentang aplikasi nilai-nilai tasawuf untuk meningkatkan etos kerja Islami, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islam petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo. Perbedaan dari metode yaitu penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (*library research*) yang menggunakan buku-buku dan literatur-literatur lainnya sebagai objek yang utama, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.

4. Penelitian jurnal oleh Rozikan dan Muhammad Zakiy (2019) dengan judul “*Pengaruh Religiusitas dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi*”. Penelitian bertujuan guna mengetahui pengaruh variabel religiusitas dan variabel tanggung jawab terhadap variabel etos kerja Islami. Hasil penelitian telah didapatkan bahwa Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah adalah lembaga sosial, dan arena itu memikul tanggung jawab sosial untuk meningkatkan etos kerja

---

<sup>23</sup> Ika Novianti dan Lailatul Fitriah, "Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami", *Jurnal Spiritualita*, 6.2 (2022), 90-97.

Islami pada karyawannya. Variabel tanggung jawab sosial memiliki koefisien regresi sebesar 0.355, sedangkan variabel religiusitas memiliki koefisien regresi sebesar 0.099. Hasil ini menunjukkan bahwa Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah adalah salah satu lembaga sosial, dan oleh karena itu maka memerlukan karyawan yang memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.<sup>24</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja Islam dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh religiusitas dan tanggung jawab terhadap etos kerja Islami, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islam. Perbedaan subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan lembaga filantropi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

5. Penelitian jurnal oleh Rika Septianingsih, Mohd. Ario Wahdi Elsy, & Putri Nuraini (2020) dengan judul “*Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi mempengaruhi etos kerja Islami karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa motivasi yang telah dijalankan dapat membuat karyawan memiliki etos kerja Islami yang didasarkan pada nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan gigih serta mengharap ridho Allah SWT dengan pekerjaannya karena pekerjaan bukan hanya sebagai cara menghasilkan uang tetapi juga sarana beribadah.<sup>25</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja Islami dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh

---

<sup>24</sup> Rozikan Rozikan and Muhammad Zakiy, “Pengaruh Religiusitas Dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi,” *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam* 20, no. 2 (2019): 191–209.

<sup>25</sup> Rika Septianingsih and Putri Nuraini, “Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau,” *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020): 360–372.

motivasi terhadap etos kerja Islami, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami. Perbedaan pada subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan Universitas Muhammadiyah Riau, sedangkan penelitian saat ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

6. Penelitian jurnal oleh Nurul Inayah, Nawal Ika Susanti, dan Rahmania Ika Putri (2023) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah etos kerja Islami karyawan Bank Syariah KC Rogojampi dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan variabel pengalaman kerja. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh sebesar 0,238 terhadap etos kerja Islami (Y) yang menunjukkan pengaruh sangat lemah. Sementara itu, variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,706 terhadap etos kerja Islami (Y) yang menunjukkan pengaruh kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,862 yang berarti variabel kompensasi dan variabel pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja Islami karyawan Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi sebesar 86,2%.<sup>26</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja Islami dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya membahas pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja islami, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang hubungan ikhlas dengan etos kerja Islami. Perbedaan subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

---

<sup>26</sup> Nurul Inayah, Nawal Ika Susanti, and Rahmania Ika Putri, “Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi,” *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)* 3, no. 1 (2023): 44–60.

7. Penelitian jurnal oleh La Ode Samsul Barani, Baheri, Syamsir Nur, Dila Puspita (2023) dengan judul “*Studi Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari*”. Penelitian ini bertujuan memberi gambaran mengenai tingkat kesesuaian etos kerja Islami pada karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari. Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil bahwa Karyawan pada Hotel Zahra Syariah Di Kota Kendari telah memenuhi etos kerja Islami yaitu kerjasama tim, disiplin, professional, tanggung jawab, dan kerja keras. Menurut hasil wawancara dan analisis data kusioner, etos kerja Islami karyawan di Hotel Zahra Syariah di Kendari secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dengan presentase 72%. Namun, ada beberapa kuesioner yang menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan dan aspek kerjasama tim mempunyai kategori rendah.<sup>27</sup>

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja Islami. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan subjek yaitu penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari, sedangkan penelitian saat ini menggunakan subjek petugas keamanan Pabrik Gula Ngadirejo.

## **H. Definisi Operasional**

Definisi operasional mempunyai tujuan untuk menyajikan gambaran tentang suatu variabel yang akan diukur, sehingga suatu variabel harus mempunyai definisi yang spesifik, jelas, dan terukur. Definisi operasional harus didasarkan pada landasan teori yang relevan, yaitu definisi yang dapat memberikan penjelasan dan pernyataan pada peneliti mengenai apa saja yang dibutuhkan sehingga dapat membantu menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian serta memudahkan menyusun instrument penelitian yang akan dilakukan.

---

<sup>27</sup> La Ode et al., “Study of the Implementation of Islamic Work Ethics in Zahra Syariah Hotel Employees, Kendari City,” *Jurnal Abdi dan Dedikasi Kepada Masyarakat Indoensia* 01, no. 2 (2023): 41–42.

## 1. Ikhlas

Berdasarkan studi dari Chizanah melalui *grounded theory*, ikhlas yaitu penyatuan dengan kehendak Tuhan yang dapat diwujudkan dengan sikap kerelaan dan ketulusan akan situasi dan kondisi, sehingga dalam bertindak yang dilakukan semata hanya karena Allah SWT.<sup>28</sup> Ikhlas salah satu aspek penting dalam kehidupan, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Individu yang bekerja di bidang keamanan dan keselamatan kerja, tingkat ikhlas seorang petugas keamanan mengacu pada seberapa jauh mereka menjalankan tugasnya dengan niat tulus dan baik tanpa ada motif buruk, bukan untuk tujuan menguntungkan diri sendiri.

Tingkat ikhlas dapat dilihat dalam empat aspek antara lain, motif transendental, pengendalian emosi, ketiadaan *superiority feeling* dan *wild desire*, dan ketiadaan diri sebagai hamba Tuhan. Petugas keamanan yang bertugas dengan niat yang ikhlas akan memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial, bukan sekadar sebagai pekerjaan rutin. Ikhlas dengan niat tulus dapat memberikan motivasi tambahan untuk menjaga keamanan dengan penuh dedikasi.

## 2. Etos Kerja Islam

Menurut Abbas J. Ali, *Islamic work ethic* merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi individu dalam keterlibatannya dan partisipasi individu di tempat kerja.<sup>29</sup> Etos kerja Islami dibangun atas dasar empat aspek, yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral.<sup>30</sup>

Etos kerja Islami pada petugas keamanan dapat mencerminkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan tugasnya sebagai penjaga keamanan, ketertiban, dan keselamatan kerja. Beberapa nilai dan prinsip yang dapat membentuk etos kerja Islami bagi petugas keamanan meliputi ikhlas, kejujuran dan amanah, kepedulian dan empati, kehati-hatian, kepatuhan dan kedisiplinan, kesabaran, beretika, kepatuhan kepada Tuhan. Petugas

---

<sup>28</sup> Lu'luatul Chizanah, "Ikhlas = Prosocial? (Studi Komparasi Berdasar Caps)", *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8.2 (2011), 161.

<sup>29</sup> Anissa Lestari Kadiyono dan AF Mirza Firmansyah, "Adaptasi Alat Ukur Islamic Work Ethics Dalam Bahasa Indonesia", *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 11.2 (2020), 51.

<sup>30</sup> *Ibid*, 52.

keamanan yang menerapkan etos kerja Islami akan memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan protokol keamanan, patroli rutin, dan respon terhadap situasi darurat. Kedisiplinan ini mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan, yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.