

BAB I
PENGARUH PEMBERIAN HADIAH TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN HOTEL BATIK YOGYAKARTA

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pemberian Hadiah Terhadap Etos Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta”**. Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul skripsi ini, dipandang perlu adanya beberapa penegasan istilah sehingga judul skripsi ini dapat dipahami sesuai dengan apa yang penulis kehendaki. Penegasan judul yang penulis maksudkan di sini adalah dalam hal :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang atau benda yang berkekuatan atau berkuasa.¹ Adapun yang penulis maksud di sini adalah perubahan variabel X dapat mempengaruhi variabel Y, yaitu pemberian hadiah terhadap etos kerja karyawan.

2. Hadiah

Hadiah adalah pemberian penghargaan, penghormatan atau kenang-kenangan.² Hadiah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu hadiah materi dan non materi. Hadiah materi dapat berupa uang dan barang. Hadiah non materi dapat berupa senyuman, pujian, dan lain-lain. Hadiah adalah

¹ W.J. S. Poerwodarminto, *Kamus Umum bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 751.

² Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Pers, 1991) hal 498.

memberikan barang dengan tidak ada tukarannya serta dibawa ke tempat yang diberi karena hendak memuliakannya.³

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja.⁴ Sedangkan yang dimaksud etos kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam sebuah hotel.

Etos kerja karyawan bisa diukur melalui:

- a. disiplin waktu
- b. ketaatan terhadap pimpinan
- c. ketepatan dalam menyelesaikan tugas
- d. kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

4. Karyawan

Karyawan adalah pekerja atau pegawai.⁵ Yang dimaksud penulis dengan karyawan di sini adalah anggota atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi perhotelan Batik Yogyakarta.⁶

³ Rasjid Sulaiman, *Fiqih Islam*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2003) hal 326.

⁴ Musa Asy'ari, *Islam; Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekoomi Umat* (Yogyakarta: Lespi, 1997), hlm. 34.

⁵ W.J. S. Poerwodarminto, *Kamus Umum.*, hlm. 448.

⁶ C.T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1992), hlm. 233.

5. Hotel

Hotel adalah rumah inap besar yang juga menyiapkan makan dan minum.⁷ Yang dimaksud hotel di sini ialah Hotel Batik Yogyakarta yang bertempat di jalan Dagen, Sosromenduran, Yogyakarta.

Jadi yang dimaksud judul **“Pengaruh Pemberian Hadiah Terhadap Etos Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta”** adalah penelitian tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh pemberian hadiah berupa materi dan non materi dari manajemen hotel terhadap etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan deregulasi saat ini pembahasan faktor manusia dalam ruang lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat diberbagai bidang pekerjaan membuat manusia yang terlibat didalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lainnya, terutama jika industri atau bidang kerja tersebut menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan masalah pelayanan.

Yogyakarta sebagai tujuan wisata di Indonesia memberikan peluang pasar yang cukup cerah bagi perusahaan jasa khususnya hotel sebagai tempat penginapan, peristirahatan sementara, dll. Beragam objek wisata yang ada di Yogyakarta menjadi daya tarik para wisatawan untuk mengunjunginya, meskipun suasana politik dan ekonomi yang terjadi di Indonesia masih tidak

⁷ Pius A. Partanto dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Akloka, 1994), hlm. 233.

menentu Dalam hal ini perusahaan jasa hotel sebagai sarana penginapan memiliki peranan penting dan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan wisata di daerah Yogyakarta, hal demikian juga menyebabkan semakin banyaknya tumbuh usaha perhotelan yang berimplikasi terhadap ketatnya persaingan yang terjadi dalam bisnis ini.

Hotel Batik merupakan salah satu persaingan bisnis perhotelan yang berlokasi di jalan Dagen Yogyakarta selain sebagai unit penginapan dan peristirahatan sementara juga sebagai unit perdagangan umum. Keunggulan yang dimiliki hotel Batik adalah berada di kawasan Malioboro yang menjadi salah satu pusat perhatian para wisatawan yang berkunjung ke Yogyakarta dan memiliki galeri yang memajang berbagai kerajinan batik. Dengan dua keunggulan tersebut diharapkan hotel Batik akan tetap mampu bersaing dengan hotel lainnya.

Untuk meningkatkan daya saing yang lebih kompetitif, hotel Batik membutuhkan sumber daya yang dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah faktor manusia. Dan Untuk mengembangkan usaha yang optimal perlu adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dari tiap-tiap karyawan dalam menjalankan tugas, khususnya dalam memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat.

Maka dalam kaitanya dengan dunia kerja, memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi mempunyai pengaruh yang sangat besar maka hal tersebut merupakan hal yang wajar, pengaruh yang dapat dirasakan di antaranya agar mereka termotivasi untuk menjadi yang lebih baik dan terbaik

bagi bisnis perhotelan maupun bagi karyawan sendiri. Hadiah yang diberikan kepada karyawan juga akan menumbuhkan perasaan percaya diri, dan karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya dihargai. Perasaan tersebut akan memberikan kesenangan dan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga diharapkan akan meningkatkan etos kerja karyawan, dan dengan adanya etos kerja yang baik, maka akan dapat memberikan pelayanan jasa yang baik, yang akan meningkatkan keuntungan dan pemasukan hasil bagi setiap usaha yang dilakukan oleh perhotelan yang ada di Yogyakarta khususnya Hotel Batik Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk pemberian hadiah pada karyawan Hotel Batik Yogyakarta?
2. Bagaimanakah etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberian hadiah terhadap etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pemberian hadiah yang berupa hadiah materi dan non materi serta pemaknaan hadiah pada karyawan Hotel Batik Yogyakarta.
2. Kualitas etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

3. Ada tidaknya pengaruh pemberian hadiah terhadap etos kerja karyawan Hotel Batik.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Memberikan masukan bagi perusahaan, dalam hal ini adalah Hotel Batik Yogyakarta.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan Ilmu Dakwah dalam ikut serta merumuskan strategi dakwah bagi kalangan pegawai atau karyawan.

F. Landasan Teoritik

1. Tinjauan Umum Tentang Hadiah

a. Pengertian Hadiah

Hadiah merupakan sesuatu yang menyenangkan oleh karena itu hadiah sebaiknya digunakan untuk membentuk hubungan-hubungan yang menyenangkan dengan perbuatan yang dikehendaki dan biasanya hadiah akan mendorong seseorang untuk mengulangi perbuatan yang baik atau pekerjaan yang diberikan.⁸

Hadiah didefinisikan oleh Gulo sebagai tindakan memperkuat dengan menambah sesuatu atau setiap keadaan yang membesarkan

⁸ Pranawa, "Penyelidikan Mengenai Pengaruh Hadiah Terhadap Prestasi Kerja Anak-anak Penderita Cacat Mental Golongan Debil dan Embisil yang Diasuh Oleh Proyek Rehabilitasi Penderita Cacat Mental di Temanggung," *Skripsi* tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1970), hlm. 25.

kemungkinan suatu respon tertentu akan muncul kembali dalam situasi yang sama.⁹

Dollard mengartikan hadiah sebagai stimulus atau rangsang yang menentukan apakah suatu tingkah laku balas (*respon*) akan diulang atau tidak pada kesempatan lain. Selanjutnya Dollard menyebutkan ada dua macam hadiah, yaitu *primary reward* dan *secondary reward*. *Primary reward* merupakan hadiah yang memenuhi dorongan-dorongan primer, seperti rasa lapar, haus, kejenuhan dan kelelahan. *Secondary reward* merupakan hadiah yang memenuhi dorongan-dorongan sekunder sebagai hasil sosialisasi dorongan-dorongan primer, misalnya rasa lapar disosialisasikan menjadi dorongan untuk makan makanan tertentu.¹⁰

Menurut teori stimulus, respon aliran Behaviorisme, hadiah merupakan stimulus yang memberikan akibat positif yang menyenangkan, sehingga stimulus tersebut menghasilkan respon yang akan diulang pada kesempatan lain pada saat stimulus yang sama muncul kembali.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, pengertian hadiah dalam perspektif psikologi, pada intinya mencakup tiga konsep pokok. *Pertama*, konsep mengenai stimulus (ransang), yaitu peristiwa-peristiwa baik yang

⁹ Gulo D, *Kamus Psikologi* (Bandung: Tonis, 1982), hlm. 205.

¹⁰ Hall, Calvin & Gardner, *Psikologi Kepribadian II* (Yogyakarta: Kanisius, 1993), hlm. 65.

¹¹ Alan E. K., *Behavior Modification: in Applied Setting*. 5th Edition. (California: Wodsworth, 1994), hlm. 60.

terjadi di dalam maupun diluar tubuh yang menyebabkan tingkah laku tertentu. *Kedua*, konsep mengenai tingkah laku balas (*respon*), yaitu tingkah laku akibat stimulus. *Ketiga*, konsep tentang penguat (*reinforcement*), khususnya yang bersifat positif, yaitu fungsi stimulus dalam memperkuat pengulangan respon pada kesempatan lain karena respon itu sendiri mendatangkan penghayatan terhadap suatu hal yang menyenangkan (*rewarding*).

b. Hadiah dalam Islam

Dalam al-Qur'an hadiah atau ganjaran dikenal dengan istilah "*tsawab*", dimana *tsawab* tersebut diberikan Allah sebagai balasan bagi hamba-hamba-Nya yang mampu melakukan amal saleh. Hal tersebut dapat kita lihat dalam QS. At-Tahrim ayat 8 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا تُوبُوا إِلَى اللَّهِ تَوْبَةً نَّصُوحًا عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَن يُكَفِّرَ
عَنكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَيُدْخِلَكُم جَنَّاتٍ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
يَوْمَ لَا يُخْزِي اللَّهُ النَّبِيَّ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ نُورُهُمْ يَسْعَىٰ
بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَبِأَيْمَانِهِمْ يَقُولُونَ رَبَّنَا أَنْتُمْ لَنَا نُورٌ نَّوْرُنَا وَآغْفِرْ لَنَا
إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, bertaubatlah kepada Allah dengan *taubatan nasuha*. Mudah-mudahan Rabbmu akan menutupi kesalahan-kesalahanmu dan memasukkanmu ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, pada hari ketika Allah tidak menghinakan Nabi dan orang-orang mu'min yang bersama dia, sedang cahaya mereka memancar di hadapan dan di sebelah kanan mereka, sambil mereka mengatakan : "ya Rabb kami, sempurnakanlah bagi

kami cahaya kami dan ampunilah kami, sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu.”¹²

Dalam ayat tersebut digambarkan tentang hadiah yang akan diterima oleh orang-orang yang bertaubat berupa surga yang di bawahnya mengalir sungai-sungai. Sedangkan dalam hadis nabi Muhammad SAW, pemberian hadiah mempunyai pengaruh penting dalam mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, karena hadiah dapat menambah erat kecintaan hubungan dan menghilangkan kebosanan antara seorang yang bekerja dengan pekerjaannya, sejauh yang dapat penulis jangkau adalah sebagai berikut :

وحدثني عن مالك عن عطاء بن ابي مسلم عبد الله الخراساني قال رسول الله

صلى الله عليه وسلم تصافحوا تذهب الغل وتهادوا تحابوا تذهب الشحناء¹³

Artinya : “Bercerita kepadaku dari Malik, dari Atho’ bin Abi Muslim Abdillah al-Khusaini. Rasulullah SAW bersabda: bersalamanlah kalian, maka akan hilanglah dosa-dosa kecil dan saling memberi hadiahlah kalian, maka kalian akan saling mencintai”.

Pada matan hadis di atas terdapat kata “saling memberi hadiah” yang berarti hadiah harus diberikan oleh kedua belah pihak. Dalam konteks pemberian hadiah terhadap para karyawan, merupakan bentuk saling memberikan, artinya setiap karyawan yang mampu terus meningkatkan etos kerjanya (sesuai dengan harapan perusahaan) maka

¹² Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Gema Risalah Pres, 1992), hlm. 16.

¹³ Hadis di atas diriwayatkan oleh Imam Malik dalam kitabnya *al-Muwattho'* pada bab akhlak. Hadis ini hadis ke 1413 dalam kitab tersebut yang berstatus hadis syarif marfu'. Lihat dalam CD Hadis Anonim, *Hadith encyclopedia/Mawsu'ah al-Hadith al-Syarif* (Harf Information, 2000).

ia berhak atas genjaran yang lebih dari hanya sekedar gaji pokok. Dan bagi mereka (perusahaan) dan dengan sendirinya akan memberikan hadiah (penghargaan), baik berupa materi maupun non materi untuk membalas dan memotivasi para karyawannya agar mempertahankan dan mengembangkan etos kerja tersebut.

Dari hadis di atas, kita juga dapat menginterpretasi bahwa Nabi Muhammad SAW memberikan hadiah kepada anak yang berprestasi agar ia termotivasi, untuk menjadi yang terbaik dan lebih baik. Maka dalam hal ini, hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada para karyawan akan menumbuhkan perasaan percaya diri, dan mereka merasa bahwa usaha dan pekerjaannya dihargai, perasaan tersebut akan memberikan kesenangan serta kepuasan dalam diri para karyawan, sehingga mereka akan mempertahankan atau mengembangkan etos kerjanya.

c. Macam-Macam Hadiah.

Ada banyak macam penguat yang dapat menghasilkan perubahan yang berbeda pula pada perilaku. Ada beberapa Macam penguat, diantaranya adalah:

- 1) Makanan dan hal-hal lain yang dapat dikonsumsi atau dimakan.

Makanan dikualifikasikan sebagai penguat primer. Sebab nilai penguatannya tidak perlu dipelajari, tetapi tentu saja jenis makanan mana yang paling disukai atau lebih memberi penguatan, perlu dipelajari. Penguat dalam makanan ini jarang diberikan dengan alasan tidak semua perilaku dalam kehidupan sehari-hari dapat

diintervensi dengan pemberian makanan atau dengan kata lain model penguat seperti ini hanya cocok diterapkan pada kelompok subjek tertentu. Misalnya anak-anak. Keefektifan reward berupa makanan ini tergantung pada beberapa sebab, yaitu:

a) Kondisi individu

Jika individu merasa lapar maka reward berupa makanan ini akan sangat kuat pengaruhnya, tetapi sebaliknya jika individu tidak lapar maka penguat berupa makanan ini tidak akan efektif.

b) Jenis makanan yang disukai individu.

Penguat yang efektif bagi individu yang satu belum tentu efektif pula untuk individu yang lain, karena selera mereka berbeda.

2) Penguat-Penguat Sosial

Penguat-penguat sosial dapat berujud pujian, perhatian, kontak fisik (misalnya: sentuhan, tepukan bahu atau punggung memegang tangan), dan ekspresi wajah (senyuman, kontak mata, anggukan setuju dan kedipan). Banyak studi menunjukkan bahwa perhatian atau pujian dari orang tua, guru atau teman-teman sebaya dapat mengontrol perilaku.

Konsekuensi sosial memiliki banyak keuntungan apabila dijadikan sebagai penguat, antara lain:

a) Mudah terapkan dalam kehidupan sehari-hari dan dalam berbagai macam situasi praktis, serta dapat langsung diberikan

saat individu melakukan perilaku yang kita inginkan dan dapat diterapkan dalam kelompok.

- b) Pujian tidak mengacaukan atau mengganggu perilaku yang ingin kita perkuat.
 - c) Pujian dapat diterapkan pada semua kondisi karena dapat dipasangkan dengan banyak peristiwa.
 - d) Perhatian dan pujian secara alami dapat dihadirkan dalam kehidupan sehari-hari dan secara alami pula membuat perilaku seseorang menjadi perilaku adaptif atau perilaku yang kita inginkan. Namun demikian penguat sosial juga tidak terlalu efektif pada semua orang. Pemberian yang terlalu sering dapat melemahkan keefektifannya maka penguat-penguat sosial dapat dipasangkan dengan penguat-penguat lain.
- 3) Perilaku-perilaku yang sering dilakukan atau disenangi.

Perilaku yang disenangi dapat dijadikan sebagai penguat bagi perilaku yang kurang disenangi.

- 4) Umpan Balik.

Umpan balik adalah informasi tentang bagaimana penampilan seseorang. Umpan balik dapat dijadikan penguat tetapi biasanya dapat dipasangkan dengan penguat lain agar lebih efektif. Umpan balik secara implisit menjadi pengantar dari penguat-penguat lain karena umpan balik mengindikasikan respon mana yang diinginkan dan mana yang tidak diinginkan. Ketika penguat lain seperti makanan. Pujian disediakan, seseorang akan menerima umpan

balik sebagai ukuran sejauh mana bagus atau tidaknya hasil kerjanya.

Umpan balik dapat diterapkan pada bermacam populasi dan bermacam situasi, seperti prestasi akademik, produktivitas kerja, ataupun situas-situasi lain, dengan kriteria tertentu, seperti pada perokok berat, pengkonsumsi kalori tinggi, dll. Pada populasi dengan kriteria tertentu, umpan balik tiap hari dapat memonitor sejauh mana keberhasilan usahanya yang akhirnya diharapkan dapat semakin memacunya untuk mencapai perilaku yang diharapkan.

5) Tanda Penghargaan (*token*)

Tanda penghargaan atau *token* ini dapat berupa koin, tiket, bincang, poin, stempel, stiker atau berupa tanda cek. *Token* merupakan penguat yang bersifat umum karena dapat diterapkan dalam berbagai macam kondisi. *Token* yang mengacu pada token ekonomis merupakan salah satu bentuk penguat yang dijadikan *back up reward*, artinya *token* yang diperoleh dapat ditukar dengan penguat-penguat lain yang diinginkan.

d. Karakteristik Hadiah Yang Baik

Soekaji mengemukakan karakteristik pemberian hadiah yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kuantitas hadiah. Kuantitas adalah banyaknya hadiah yang akan diberikan setiap kali seseorang berhasil melakukan sejumlah tingkah laku tertentu.

- 2) Mengatur kondisi situasional. Pengaturan ini diperlukan agar tingkah laku yang mendapat hadiah berulang pada saat atau kondisi yang tepat.
- 3) Memilih kualitas. Kadang-kadang orang cenderung menyukai sesuatu yang baru, karena sesuatu yang baru cenderung menghilangkan kejenuhan dan kebosanan. Sehingga dapat menjadi salah satu bentuk hadiah tetapi dapat pula sebaliknya. Kualitas yang tidak sesuai harapan penerima akan menyebabkan menurunnya efektifitas hadiah.
- 4) Menyajikan seketika, memberi hadiah sebagai penguat seketika setelah tingkah laku berlangsung akan lebih efektif daripada memberi hadiah yang tertunda.
- 5) Memberi contoh hadiah. Contoh hadiah yang akan diberikan kadang-kadang perlu diperkenalkan dulu agar penerima merasa cocok dan senang dengan hadiah yang diberikan.
- 6) Menanggulangi pengaruh saingan. Hadiah sering tidak efektif karena pengaruh lain yang tidak dikehendaki berpengaruh lebih kuat.
- 7) Mengatur jadwal. Jadwal pemberian hadiah mempengaruhi lamanya atau kecepatan tingkah laku yang diharapkan berlangsung. Sedangkan jadwal pemberian hadiah itu ada bermacam-macam yaitu: (1) *Continuous reinforcement*, yaitu hadiah diberikan setiap muncul respon yang dikehendaki, (2) *Partial Reinforcement*, yaitu tidak setiap muncul respon yang diharapkan selalu diikuti dengan

pemberian hadiah. Jadwal pemberian hadiah seperti yang telah dijelaskan di atas mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap efektifitas hadiah sebagai suatu respon.¹⁴

2. Tinjauan Umum Tentang Etos Kerja

Etos kerja adalah keseluruhan norma dan penilaian yang digunakan oleh masyarakat bersangkutan untuk mengetahui bagaimana manusia menjalankan kehidupan. Dengan hubungannya dengan kerja, etos kerja berarti keseluruhan norma dan penilaian seseorang atau masyarakat dalam melakukan suatu pekerjaan.¹⁵ Jadi di sini mengandung makna bagaimana seseorang harus membawa sikap diri, dan tinadakan-tindakan yang harus dikembangkan dalam bekerja agar hidup seseorang menjadi berhasil. Keberhasilan ini bisa ditentukan adanya kenikmatan sebanyak-banyaknya, pengakuan oleh masyarakat pemenuhan kehendak Tuhan, kebahagiaan, kesesuaian dengan tuntutan-tuntutan dalam hidupnya.

Etos kerja menurut Taufik Abdullah diartikan sebagai aspek evaluatif yang bersifat penilaian terhadap kerja yang bersumber pada realita spritual yang diyakininya.¹⁶ Pembentukan etos kerja pada dasarnya tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dalam dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor

¹⁴ Soekaji S, *Modifikasi Perilaku Penerapan Sehari-hari dan Penerapan Profesional* (Yogyakarta: Liberty, 1983), hlm. 80.

¹⁵ Soeseno, *Memuju Etos Kerja Yang Bagaimana*. No. II. Tahun VII. (Jakarta: Prisma, 1978), hlm. 70.

¹⁶ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja, dan Perkembangan Ekonomi* (Jakarta: LP3ES, 1986), hlm. 8.

yang berhubungan erat dengan kesenangan hidup, suasana batin yang bersumber dari keyakinan dan iman.

Etos kerja sebagai mekanisme hidup yang bersifat batin yang berguna menggerakkan usaha yang keras pada hakekatnya memerlukan kecerdasan agar dapat menentukan pilihan-pilihan yang sulit secara tepat, menghadapi berbagai kemungkinan timbulnya resiko yang besar. Maka kecerdasan diperlukan untuk menghindari tindakan yang menyimpang dari moralitas.¹⁵

a. Kerja Dalam Pandangan Islam

Menurut Ahmad Azhar Basy'ir, hubungan kemasyarakatan sebagian besar merupakan hubungan kerja, dimana para anggotanya melakukan perbuatan –perbuatan untuk kepentingan orang lain dengan imbalan jasa.¹⁶ Menurut beliau hubungan kerja dalam Islam dimasukkan dalam kategori *ijarah*, yang berarti perjanjian sewa menyewa tenaga manusia atau kerja. Orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah disebut *ajir*, dan orang yang memberi kerja atau yang mendapatkan manfaat dari *ajir* disebut *musta'jir*.

Untuk sahnya perjanjian kerja, diperlukan syarat-syarat sebagai berikut:

¹⁵ Musa Asy'ari, *Islam; Etos kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat* (yogyakarta: Lespi, 1997), halm. 35.

¹⁶ Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam* (yogyakarta: BPFE, 1987), halm. 15.

- 1). Pekerjaan yang diperbolehkan adalah pekerjaan yang mudah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan dan masyarakat.
- 2). Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas, baik oleh ajir maupun oleh musta'jir.
- 3). Upah yang dipakai sebagai imbalan kerja harus diketahui dengan jelas dan pasti. Misal: berapa besarnya, apa wujudnya, dan kapan akan diberikan.¹⁷

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Beberapa hal yang merupakan hak pekerja adalah:

- 1). Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan profesinya guna memenuhi tuntutan hidup yang dihadapi.
- 2). Hak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- 3). Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan kerja.
- 4). Hak jaminan atas bahaya yang akan menimpa pekerja dalam melakukan tugasnya.

Adapun kewajiban-kewajiban pekerja adalah:

- 1). Mengerjakan dengan baik pekerjaan yang telah disepakati bersama.
- 2). Benar-benar bekerja dalam waktu yang telah disepakati bersama.
- 3). Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti, sehingga memuaskan musta'jir yang telah memberikan upahnya.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 192.

- 4). Siap mengganti kerugian terhadap barang-barang yang rusak akibat kelalaian pekerja yang bersangkutan.

G. Hubungan antara Pemberian Hadiah dengan Etos Kerja

Harlock menyatakan bahwa pemberian reward atau positif reinforcement lebih efektif dibandingkan dibandingkan dengan pemberian punishment untuk meningkatkan etos kerja.¹⁸

Salah satu cara yang dapat ditempuh dalam rangka meningkatkan etos kerja adalah dengan pemberian reward (hadiah) terhadap asertivitas karyawan dalam bekerja. Reward (hadiah) tersebut dapat berupa objek atau simbol hasil test, ataupun pujian yang diucapkan atau yang ditulis.¹⁹

Skinner menyatakan bahwa reward (hadiah) memiliki fungsi motivasional yang dapat meningkatnya terciptanya perasaan harga diri (self esteem) serta perilaku sosial (sosial states). Ia menambahkan, keefektifan fungsi hadiah dalam membentuk perilaku tertentu tergantung pada ukuran, frekuensi, selang waktu antara perilaku dengan perilaku sebelumnya dan dipengaruhi juga oleh variabel kepribadian yang bervariasi.²⁰

Hadiah dapat memberikan suatu motivasi bagi individu untuk perilaku tertentu, motivasi diartikan sebagai proses internal jiwa individu yang

¹⁸ Hurlock, E.B. *Child Development*, (Tokyo : Kogakusha MC.Graw Hill Ltd, 1976), hlm. 67.

¹⁹ Alan, E.K., *Behavior Modification; In Applied Setting*. 5 th edition, (California; Woldsworth. Inc. 1994), hlm. 45.

²⁰ Skinner. C.E, *Essential Of Educational Psythology*, (Japan; Prentice Hall, 1953), hlm. 87.

menggerakkan, membimbing, memelihara, dan mempertahankan perilaku.²¹ Maksudnya adalah dengan adanya pemberian hadiah pada karyawan, maka akan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk berperilaku tertentu, dalam hal ini yang dimaksud adalah untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan untuk dapat meningkatkan etos karyawan.

H. HIPOTESA

Dari kerangka teoritik di atas, dapat dirumuskan hipotesa kerja sebagai berikut :

1. Pemberian hadiah mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian hadiah pada karyawan, maka akan semakin tinggi etos kerjanya.

Untuk kepentingan uji statistik diperlukan sesuatu untuk membandingkan hipotesa kerja, maka hipotesa kerja (HK) di atas diubah menjadi hipotesa nihil (H₀).

2. Tidak ada pengaruh antara pemberian hadiah terhadap etos kerja karyawan.

Hal ini dimaksudkan agar peneliti tidak mempunyai prasangka dan dapat bersikap jujur, tidak terpengaruh terhadap pernyataan hipotesa kerja (HK) kemudian hipotesa nihil (H₀) dikembalikan lagi ke hipotesa kerja (HK) pada rumusan akhir pengujian hipotesa kerja.

²¹ Baron. R.A. *Essential Of Psychology*. (Boston; Allyn & Bacon, Schuster Company Needham Heights, 1996), hlm. 67.

I. METODE PENELITIAN

1. Penentuan Populasi

Populasi atau *universe* adalah semua atau keseluruhan individu yang menjadi subyek penelitian.²² Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah semua karyawan Hotel Batik Yogyakarta. Yang berjumlah 65 orang karyawan.

Dalam penggunaan tehnik ini, penulis berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikanto:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 % -15 %, atau 20 % - 25 % atau lebih.²³

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Kuesioner (Teknik Angket)

Teknik angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden dengan jalan menyebarkan formulir daftar pertanyaan kepada sejumlah subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan atau respon tertulis seperlunya. Jadi angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ingin diketahui.

²² Suharsimi Arikanto, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Melon Putra, 1991), hlm. 102.

²³ *Ibid.*, hlm. 107.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung, artinya memberikan daftar pertanyaan yang berkenaan secara langsung dengan subyek penelitian yang bersangkutan.²⁴ Dalam penelitian ini, angket berguna untuk memperoleh data dari variabel penelitian dengan cara membagikan daftar pertanyaan berupa angket tertutup kepada karyawan yaitu jawaban sudah disediakan sehingga karyawan tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan diri karyawan. Adapun bentuknya, penulis menggunakan kuesioner yang berbentuk pilihan ganda.

b. Teknik Observasi

Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data-data yang berupa kenyataan-kenyataan mengenai berbagai gejala yang berhubungan dengan obyek penelitian, seperti untuk mengamati etos kerja karyawan dll. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang aktivitas karyawan Hotel Batik Yogyakarta, observasi yang digunakan non partisipan, artinya peneliti tidak terlibat dalam kegiatan obyek penelitian.

c. Teknik Interview (Wawancara)

Metode interview digunakan untuk tanya jawab secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.²⁵ Wawancara dipakai dalam penelitian sebagai teknik pengumpulan data penunjang guna

²⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach I* (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1985), hlm. 70.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 132.

tentang aktivitas karyawan Hotel Batik Yogyakarta, observasi yang digunakan non partisipan, artinya peneliti tidak terlibat dalam kegiatan obyek penelitian.

3. Metode Analisa Data

Setelah data-data terkumpul, selanjutnya data-data tersebut dimasukkan dalam kerangka analisis data. Kerangka analisis data yang dipakai adalah tabel distribusi frekuensi dan uji hipotesis dengan statistik. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

a. Scoring dan Kategorisasi Variabel

Langkah yang dilakukan adalah menentukan klasifikasi item berdasarkan tipenya, kemudian menentukan skor pada tiap-tiap item yang ada pada variabel.

Pada variabel pengaruh pemberian hadiah dibagi menjadi tiga macam kriteria penilaian (skor), yaitu untuk:

- 1) pilihan a, mendapat skor 3
- 2) pilihan b, mendapat skor 2
- 3) pilihan c, mendapat skor 1

Kriteria penilaian atau skor tersebut juga berlaku untuk variabel etos kerja, yaitu untuk:

- 1) pilihan a, mendapat skor 3
 - 2) pilihan b, mendapat skor 2
 - 3) pilihan c, mendapat skor 1
-

menjadi tiga kategori, yaitu : tinggi, sedang, rendah. Adapun caranya adalah dengan menjumlahkan semua nilai dari setiap item untuk masing-masing responden dari kedua variabel tersebut, kemudian untuk variabel pemberian hadiah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dibagi tiga untuk menentukan interval dari kelompok ketiga tersebut. Sedangkan untuk variabel etos kerja selisih dari nilai tertinggi dan terendah dibagi tiga dan dipakai untuk menentukan interval dari kelompok ketiga kategori tersebut.

b. Membuat Tabel Frekuensi Responden

Tabel frekuensi digunakan untuk mengetahui persentase terbanyak dari angka yang dipilih oleh responden pada setiap variabel penelitian, dalam hal ini adalah pada variabel pengaruh pemberian hadiah dan variabel etos kerja. Dari persentase itu dapat diketahui di mana persentase terbanyak berada. Tabel frekuensi ini merupakan dasar untuk melanjutkan analisa pada tahap perhitungan angka korelasi.

c. Tahap Perhitungan Angka Indeks Korelasi :

- 1) Merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nolnya (H_0)
- 2) Menyiapkan tabel kerja atau tabel perhitungannya sehingga
- 3) diperoleh : $F_o, F_h, (F_o - f_h)^2$, dengan rumus $X^2 = \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h}$
- 3) Mencari korelasi dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

- d. Interpretasi, yaitu data yang telah diolah dan dianalisis dengan menggunakan table frekuensi dan analisa statistic ditafsirkan dalam bentuk kalimat, sehingga mudah dipahami dan dimengerti serta dapat disimpulkan dengan jelas.

Analisis dilaksanakan dengan bantuan komputerisasi dari SPS (Seri Program Statistik) 2000 Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, UGM, Yogyakarta, Indonesia, Hak Cipta @ dilindungi UU.

4. Variabel-variabel Penelitian

Variabel yang diajukan adalah :

- a. Variabel pengaruh (x) :

Pengaruh pemberian hadiah

- b. Variabel terpengaruh (y) :

Etos kerja

5. Defenisi Operasional

- a. Pemberian hadiah adalah pemberian penghargaan, penghormatan atau kenang-kenangan yang dapat berupa materi dan nonmateri yaitu bisa berupa uang, barang, senyuman dan pujian.
- b. Etos kerja adalah kesadaran yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang bisa diukur melalui : disiplin waktu, ketaatan terhadap pimpinan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kisi-Kisi Angket Penelitian

Variabel X	Indikator	No. Pertanyaan
Tingkat pengaruh pemberian hadiah	➤ Pemaknaan hadiah pada karyawan	1-5
	➤ Bentuk hadiah yang diberikan	6-13
Variabel Y	Indikator	No. Pertanyaan
Tingkat etos kerja	➤ Disiplin waktu	14-21
	➤ Ketaatan terhadap pimpinan	22-27
	➤ Ketepatan dalam menyelesaikan tugas	28-31
	➤ Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.	32-36

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan penyajian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian hadiah dengan etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan, saran dan kata penutup sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Hadiah yang diberikan oleh pihak Hotel Batik Yogyakarta kepada para karyawan ada tiga macam bentuk, yaitu: *Pertama*, karyawan mendapatkan hadiah yang berupa materi seperti uang, barang, makanan. *Kedua*, karyawan mendapatkan hadiah non materi seperti berupa pujian, tepukan pada bahu dan perhatian. *Ketiga*, karyawan mendapatkan hadiah materi dan non materi. Pemberian hadiah pada karyawan dikategorikan menjadi tiga yaitu: 13,85% karyawan memperoleh pemberian hadiah yang tinggi, 53,85% karyawan memperoleh pemberian hadiah sedang dan 32,30% karyawan memperoleh hadiah yang rendah.
2. Etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu : 16,92 % karyawan memiliki etos kerja tinggi, 52,31 % karyawan memiliki etos kerja sedang, dan 30,77 % karyawan etos kerja yang rendah.

3. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian hadiah dengan etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta, dan tingkat hubungan ini tergolong sangat tinggi yaitu 83,7 %. Artinya bahwa etos kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta dipengaruhi oleh pemberian hadiah sebesar 83,7 %, sedangkan sebesar 16,3 % sisanya merupakan pengaruh dari faktor lain selain pemberian hadiah.

B. Saran

1. Pimpinan Hotel Batik Yogyakarta
 - a. Hotel Batik Yogyakarta sebaiknya memperhatikan dan mengupayakan suatu kegiatan yang mengacu pada adanya pemberian hadiah.
 - b. Hotel Batik Yogyakarta sebaiknya memperhatikan dan mengupayakan suatu kegiatan yang memacu etos kerja karyawannya, terutama bagi karyawan yang masih rendah etos kerjanya.
2. Karyawan Hotel Batik Yogyakarta
 - a. Karyawan Hotel Batik Yogyakarta seharusnya dapat memaknai hadiah yang telah diberikan.
 - b. Karyawan Hotel Batik Yogyakarta sebaiknya selalu meningkatkan etos kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. *Agama, Etos Kerja, dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1986.
- Alan, E.K., 1994, *Behavior Modification; In Applied Setting*. 5 th edition, California; Woldsworth. Inc.
- Anonim (CD Hadis), *Hadith encyclopedia/Mawsu'ah al-Hadith al-Syarif*, Harf Information, 2000.
- Arikanto, Suharsimi. *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Melon Putra, 1991
- Asy'ari, Musa. *Islam; Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekoomi Umat*, Yogyakarta: Lespi, 1997.
- Azwar, Saifuddin. *Reabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1997.
- Baron. R.A. *Essential Of Psythology*. Boston; Allyn & Baton, Schuster Caompany Needham Heights. 1996.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam* yogyakarta: BPFE, 1987.
- Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung; Gema Risalah Pres, 1992.
- Gulo D, *Kamus Psikologi*, Bandung: Tonis, 1982.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Reseach 1*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1985.
- Hadi, Sutrisno. *Statistik 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 1998.
- Handoko, Hani. C.T. *Manajemen*, Yogyakarta: BPEE, 1992.
- Hall, Calvin & Gardner L, *Psikologi Kepribadian II*, Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Hurlock, E.B. *Child Development*, Tokyo; Kogakusha MC.Graw Hill Ltd. 1976.
- Partanto, Pius A. dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya : Akloka, 1994.
- Poerwodarminto, W.J. S. *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976.

- Pranawa, "Penyelidikan Mengenai Pengaruh Hadiah Terhadap Prestasi Kerja Anak-anak Penderita Cacat Mental Golongan Debil dan Embisil yang Diasuh Oleh Proyek Rehabilitasi Penderita Cacat Mental di Temanggung," *Skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1970.
- Salim. Peter, dan Yenny Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Pers, 1991.
- Skinner. C.E, *Essential Of Educational Psythology*, Japan; Prentice Hall, Inc. 1953.
- Soeseno, *Menuju Etos Kerja Yang Bagaimana*. No. II. Tahun VII. Jakarta: Prisma, 1978.
- Soekaji, S. *Modifikasi Perilaku Penerapan Sehari-hari dan Penerapan Profesional* Yogyakarta: Liberty, 1983.
- Suharsimi Arikanto, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Melon Putra, 1991.
- Sulaiman, Rasjid. *Fiqih Islam*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2003.
- Sungarimbun, Masri & Sofian effendi. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pt. Pustaka LP3S Indonesia, 1989.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach 1*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1985.
- Sutrisno Hadi, *Statistik 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 1998.