

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

Grand theory pada penelitian yang diteliti terfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan ke dalam dua hal, yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materil (bahan baku), dan lain-lain.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:

1. Man (manusia)
2. Money (finansial)
3. Materiil (fisik)
4. Machine (teknologi)
5. Method (metode)
6. Market (pasar).

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana atau strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen senantiasa ada di dalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia

mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, di balik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan, Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Menurut Hadari Nawawi (2000) dalam Sunyoto yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹

Untuk memahamai mengenai manajemen sumber daya manusia, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan hal itu. Diwaktu yang lalu

¹ Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal.24.

manajemen sumber daya manusia sering kali disebut manajemen personalia, namun istilah manajemen personalia ini mempunyai konotasi bahwa sifatnya hanyalah mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif saja sedangkan manajemen sumber daya manusia, ruang lingkupnya lebih luas daripada hanya sekedar hal-hal yang bersifat administratif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan. Organisasi membutuhkan kemampuan manajerial dan sumber daya manusia, dan menerapkan prosedur yang optimal untuk tujuan kepuasan konsumen. Idealnya, manajer sumber daya manusia harus ditempatkan pada posisi manajemen ini dari padanya hanya sekedar staf, karena dengan demikian mereka dapat melakukan pengambilan keputusan-keputusan daripada hanya sebagai penasehat.²

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa tokoh adalah sebagai berikut:

1. Malayu S.P. Hasibuan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

² Panjdi Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2004), hlm.154-155

pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

2. Edwin B. Flippo

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

3. Dale Yoder

Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

4. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumberdaya manusia.³

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm.9-10

B. Pengalamnan Kerja

Variabel independen (variabel bebas) pertama yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pengalamn kerja (X_1). Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.⁴ Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Lenght of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan

⁴ Andi basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal.14

menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁵

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:⁶

⁵ Cut Yunita, et. all., “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh” dalam Jurnal Akuntansi Vol 1 No. 2, 2013), hal. 3

⁶ Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001),hal.

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Ayat yang menjelaskan tentang pengalaman kerja tertuang dalam QS. Al Isra': 36, sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Janganlah kamu mengatakan sesuatu yang kamu sendiri tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati setiap orang kelak di akhirat akan dimintai tanggungjawab. (QS. Al Isra': 36)

C. Sosial Budaya

Variabel independen (variabel bebas) kedua yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sosial budaya (X_2). Budaya adalah sebuah kata yang mengandung banyak arti. Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa sansekerta *bodhya* yang berarti akal budi. Sinonim dari kata tersebut adalah kultur – sebuah kata benda yang berasal dari bahasa Inggris *culture* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda atau kultur dalam bahasa Jerman. Kata *culture* itu sendiri secara harfiah berasal dari bahasa Latin *Colera* (dengan akar kata “calo” – kata kerja yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak). Dilihat dari asal katanya, dengan demikian, istilah kultur sesungguhnya lebih dikaitkan dengan kegiatan pertanian dan peternakan. *Agricultura* – pengolahan tanah pertanian; *Aquacultura* – budi daya/ternak binatang air; *Culture Stelsel* – tanam paksa dan masih banyak lagi istilah-istilah lain yang menggunakan kata *cultura* atau *culture* memiliki konotasi dan berhubungan dengan kegiatan tanam menanam atau pertanian dan peternakan.

Meski secara harfiah istilah kultur banyak dikaitkan dengan aktivitas pertanian dan peternakan, dalam bidang studi antropologi kultur mempunyai pengertian yang berbeda. Dalam bidang studi ini budaya/kultur mempunyai pengertian yang sangat luas, bukan semata-mata dikaitkan dengan kegiatan pertanian dan peternakan saja tetapi juga dengan berbagai aspek kehidupan manusia. Sangat bervariasinya aspek kehidupan manusia menyebabkan

manusia bisa dikaji dari berbagai perspektif yang berbeda. Diantaranya melalui kajian sosiologi, antropologi, psikologi dan biologi.⁷

Berikut beberapa pengertian budaya dari berbagai perspektif, yaitu:

1. Budaya Menurut Edward Taylor⁸

Edward B. Taylor, orang pertama yang menggunakan istilah budaya dalam karya antropologi, misalnya mengatakan bahwa budaya adalah hasil karya manusia dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat. Pengertian budaya seperti yang dikemukakan Edward B. Taylor sebagai berikut:

- a. Kultur atau peradapan adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.
- b. Kultur adalah keseluruhan kehidupan manusia yang integral yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.
- c. Budaya adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang.

⁷ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007), hal. 50.

⁸ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 52

2. Budaya Menurut Ruth Benedict⁹

Berbeda dengan definisi terdahulu yang cakupannya sangat luas, definisi lain terkesan lebih focus hanya menekankan pada aspek kehidupan tertentu. Ruth Benedict misalnya, lebih melihat budaya bukan dari hasil karya manusia melainkan dari aspek *behavioral* yaitu pola pikir, perilaku dan tindakan manusia seperti yang diungkapkan “kultur – adalah pola pikir dan tindakan tertentu yang terungkap dalam aktivitas manusia”. Atau seperti yang dikemukakan Talcott Parsons sebagai berikut “Kultur terdiri dari suatu pola yang terkait dengan perilaku dan hasil tindakan manusia yang berlaku turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terpisah dari dan tidak terkait dengan hubungan biologis”.

3. Budaya Menurut Clifford Geertz¹⁰

Pengertian lain tentang budaya menganggap bahwa budaya tidak dipahami semata-mata sebagai hasil kreasi, pola pikir manusia dan segala peristiwa manusiawi lainnya melainkan juga dari makna yang tersirat dari balik hasil kreasi, pola pikir dan segala peristiwa kemanusiaan tersebut. Dalam pemahaman ini budaya bersifat simbolik yang memiliki dua komponen, yakni komponen yang implisit dan eksplisit. Komponen pertama bersifat tersembunyi (*hidden*) yang hanya bisa dipahami oleh sekelompok orang tertentu sehingga perlu interpretasi, komunikasi dan penjelasan lebih jauh agar esensi dari budaya bisa dipahami maksudnya.

⁹ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 54

¹⁰ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 56

Sedangkan komponen kedua bersifat kasar mata (*overt*) yang bisa diketahui dan dirasakan orang lain meski kadang-kadang orang lain tersebut tidak bisa memahami makna yang sesungguhnya. Oleh karenanya komponen kedua tersebut bersifat simbolis. Pengertian budaya yang mengarah kepada pemahaman seperti tersebut diatas misalnya diberikan oleh R. D'Andrade sebagai berikut: "Kultur adalah sebuah pola diskursus yang simbolik dan merupakan *shared meaning* (makna/pengertian bersama) yang menuntut adanya interpretasi dan penjelasan lanjutan agar diskursus dan makna tersebut bisa dipahami secara baik".

Dari hasil paparan tentang definisi budaya yang telah dikemukakan oleh berbagai sumber, beberapa catatan penting berikut ini patut mendapat perhatian dari para pembaca.¹¹

1. Para antropolog yang mestinya memiliki legitimasi untuk mendefinisikan budaya ternyata tidak mempunyai kesepakatan untuk memberi pengertian budaya secara baku.
2. Akibat tidak adanya kesepakatan tersebut budaya dipahami secara berbeda. Boleh jadi budaya tersimpan dibentuk masing-masing individu, atau dalam bentuk *artefak*; atau muncul dalam bentuk perilaku. Budaya bisa juga eksplisit maupun implisit dan pemahamannya kadang-kadang subyektif.
3. Terjadinya ketidaksepakatan yang berakibat pada munculnya pemahaman budaya dalam berbagai perspektif, pada dasarnya karena perbedaan

¹¹ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 59

pengalaman dan preferansi para anthropology dalam mensikapi realitas kehidupan manusia.

4. Tidak adanya kesepakatan tersebut sekaligus juga menunjukkan bahwa realitas aspek kehidupan manusia secara kultural tidak bisa dianalisis secara parsial tetapi harus dianalisis secara menyeluruh (*holistic*) dan *polycular* – yakni memandang aspek kehidupan manusia secara menyeluruh sekaligus memahami perbedaan-perbedaan yang ada didalamnya perbedaan ini tidak dipandang sebagai sesuatu yang saling terpisah dan berlawanan tetapi merupakan satu kesatuan yang saling terkait dan saling terintegrasi.

Definisi-definisi budaya sebagaimana telah diuraikan dimuka membawa kita kepada suatu pemahaman bahwa budaya pada dasarnya adalah studi tentang manusia bukan dalam kedudukannya sebagai individu melainkan sebagai kelompok. Atau dengan kata lain, fenomena dalam studi budaya adalah fenomena kolektif bukan fenomena individual. Artinya mesti subyek (pelaku budaya) dan obyek dari study budaya adalah manusia, tetapi budaya tidak semata-mata terkait dengan manusia sebagai individu tetapi dengan manusia dalam kedudukannya sebagai bagian dari masyarakat. Atau lebih tepatnya, budaya selalu terkait dengan kehidupan sosial sekelompok orang/masyarakat dan lingkungan sosial tempat mereka tinggal. Penegasan tentang keterkaitan antara budaya dan masyarakat ini misalnya dikemukakan oleh Jacona “sekelompok orang hanyalah kumpulan individu-individu belaka jika sekelompok orang tersebut tidak memiliki budaya, dan sebaliknya budaya

tidak akan pernah ada jika tidak ada sekelompok orang/masyarakat”. Budaya dan masyarakat dengan demikian bagaikan dua sisi dari satu mata uang. Selama disitu ada budaya pasti disitu ada masyarakat dan sebaliknya jika disitu ada masyarakat pasti ada budaya.¹²

Karena budaya merupakan fenomena kolektif maka hak kepemilikan budaya tidak berada pada individu per individu melainkan berada pada masyarakat. Eksistensi dan kelestarian budaya dengan demikian sangat bergantung pada *sharing* (pemahaman, pengakuan, penjiwaan, dan praktik bersama) anggota masyarakat dan *social conscience* (kesadaran sosial) mereka akan pentingnya memelihara dan mempertahankan budaya. Upaya untuk melestarikan eksistensi budaya biasanya dilakukan melalui pemahaman terhadap elemen-elemen pembentuk budaya seperti keyakinan, tata nilai, atau adat kebiasaan. Semakin anggota masyarakat memahami, mengakui, menjiwai dan mempraktikkan keyakinan, tatanilai, atau adat kebiasaan tersebut dan semakin tinggi tingkat kesadaran mereka, budaya masyarakat akan semakin eksis dan lestari, demikian sebaliknya. Pemahaman, pengakuan, penjiwaan dan praktik bersama terhadap elemen-elemen budaya dengan demikian menjadi unsur penting dalam pembentukan dan pelestarian budaya. Oleh karena jika ada seorang pendatang baru yang hendak bergabung dan menjadi bagian dari sebuah masyarakat maka ia dituntut untuk melakukan proses pembudayaan (akulturasi). Dalam realita proses ini kadang-kadang harus dilakukan secara

¹² Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 60

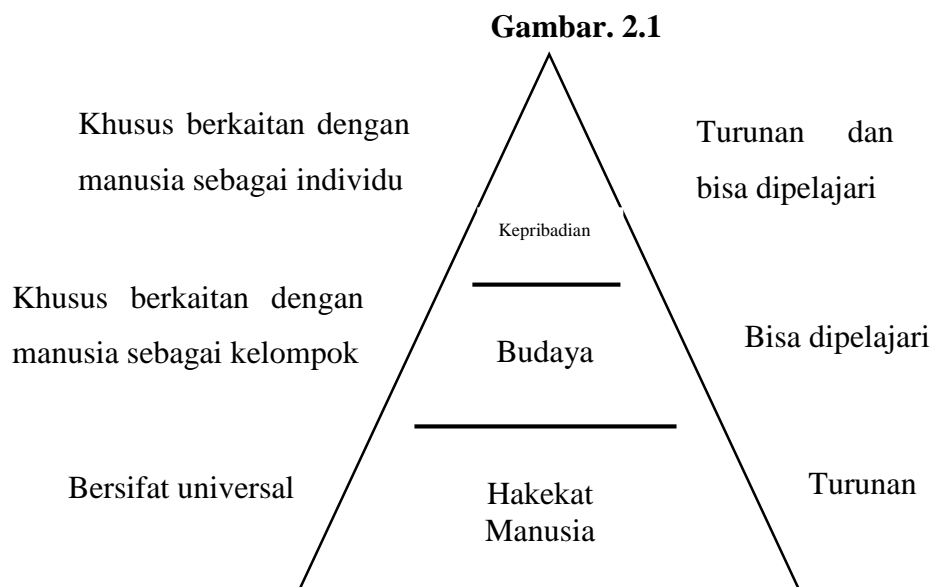
paksa, dengan ancaman atau yang lebih halus dengan persuasi bukan semata-mata bersifat sukarela atau kesadaran individual pendatang baru tersebut.

Sulitnya seseorang melakukan akulturasi tidak lain karena secara individual setiap manusia, sejak lahir, sebelum menjadi anggota sebuah masyarakat, telah dianugerahi kepekaan untuk membedakan (*sense of discrimination*). Jaffe menyebutnya sebagai “*the law of individual difference*”. Menurut pemahaman ini masing-masing individu sadar bahwa dirinya berbeda dengan orang lain. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap individu sejak mula telah memiliki keyakinan, tata nilai, atau adat kebiasaan tersendiri yang berbeda dengan keyakinan, tata nilai, atau kebiasaan masyarakat sekitar. Jika dianalogikan dengan sebuah disket, manusia tidak seperti layaknya disket kosong yang bisa dengan mudah diisi program-program baru, tetapi manusia adalah sebuah disket yang telah memiliki program sendiri yang disebut *individual mental programming*. Oleh sebab itu ketika seseorang menghadapi perbedaan – dalam hal ini misalnya perbedaan tata nilai, yang pertama kali akan dilakukan adalah mempertahankan tata nilai yang telah diyakini kebenarannya sampai ia tidak mampu lagi mempertahankannya. Pada saat sebuah keyakinan tidak lagi bisa dipertahankan maka terjadilah proses *unlearned* terhadap keyakinan lama yang dibarengi dengan proses *learn* (pembelajaran) terhadap keyakinan baru. Kedua proses tersebut akan berjalan beriring dan kadang-kadang berjalan sangat lambat bukan dalam hitungan jam, hari atau bulan tetapi bisa dalam hitungan tahun.

Dalam rangka mempertahankan keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan yang telah diyakininya, tentunya seseorang tidak akan berdiam diri, sebaliknya ia tidak saja berusaha memberi argumentasi mengapa ia teguh terhadap keyakinannya. Lebih dari itu ia berusaha mempengaruhi orang lain agar mereka juga menganut keyakinan, tata nilai dan kebiasaan yang sama. Kalau proses mempengaruhi ini berhasil dilakukan, pada mulanya mungkin hanya satu, dua atau tiga orang saja yang terpengaruh, namun lama kelamaan bisa jadi lebih banyak dan lebih banyak lagi orang yang terpengaruh. Ketika itulah terjadi pergeseran terhadap kepemilikan keyakinan dan tata nilai dari yang semula semata-mata milik individu (orang yang pertama kali mempromosikan keyakinan dan tata nilai) beralih kepemilikan bersama, sementara orang-orang pertama tersebut diperlakukan sebagai tokoh sentral (pemimpin). Ketika itu juga timbul kesadaran (*social conscience*) banyak orang akan pentingnya memelihara dan mempertahankan keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan bersama. Sebaliknya jika seseorang tidak begitu teguh dalam mempertahankan keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan lama yang bakal terjadi adalah percepatan proses akulturasi terhadap keyakinan dan budaya baru.

Penjelasan ini secara tidak langsung menegaskan bahwa proses pembentukan budaya sering kali bermula dari keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan seseorang. Melalui sebuah proses panjang, bukan secara instant, keyakinan dan tata nilai tersebut kemudian ditransmisikan, dalam berbagai bentuk dan cara, kepada orang lain dan masyarakat pada umumnya. Penjelasan di atas juga memberikan kesimpulan bahwa setiap kehidupan manusia pasti

terkait dengan budaya. Namun harus diperhatikan pula bahwa keterkaitan tersebut tidak terjadi secara linier karena manusia sebelumnya telah memiliki keyakinan individual. Oleh sebab itu seperti dijelaskan Hofstede sebagaimana pada Gambar 2.1 , untuk bisa memahaami keterkaitan manusia dengan budaya kita perlu terlebih dahulu memahami atribut-atribut manusia baik yang bersifat universal, spesifik untuk diri individu per individu dan atribut kolektif dalam kaitannya dengan kedudukan manusia sebagai bagian dari masyarakat.



Sumber: Hofstede, 1997, halaman 5-6

Hubungan antara Hakekat Manusia, Budaya, dan Kepribadian

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa manusia, tanpa membedakan tempat tinggal (apakah mereka tinggal di pedalaman atau di perkotaan); warna kulit (apakah orang tersebut berkulit hitam, sawo matang atau berkulit putih); status sosial (apakah orang tersebut adalah seorang ningrat atau orang awam), atau

atribut-atribut lainnya, pada dasarnya memiliki sifat-sifat yang universal (sifat azasi manusia) seperti rasa takut, marah, sedih dan senang. Setiap orang juga mempunyai keinginan untuk mencintai dan mempunyai kebutuhan untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain. Semua sifat-sifat tersebut secara natural telah dimiliki setiap orang sejak lahir, oleh karenanya orang tidak perlu belajar hanya untuk takut, sedih atau senang. Meski demikian perlu disadari pula bahwa setiap orang mempunyai cara-cara tersendiri untuk mengungkapkan sifat-sifat universal tersebut. Sebagai contoh, ketika seseorang mengungkapkan rasa marahnya boleh-boleh jadi ia akan diam membisu; orang lain mungkin mengungkapkannya dengan merusak benda-benda sekitar. Demikian juga ketika seseorang hendak mengungkapkan rasa senangnya, misal karena putranya lahir dengan selamat, ia bisa mewujudkannya dalam berbagai bentuk: katakanlah syukuran aqilah, yang lain mungkin hanya sekedar pesta dan masih banyak lagi cara pengungkapan rasa senang lainnya.¹³

Perbedaan cara pengungkapan ini disebabkan karena masing-masing individu sesungguhnya memiliki karakter dan perilaku yang berbeda yang bersumber pada perbedaan kepribadian (personality) seseorang. Kepribadian dengan demikian merupakan pedoman bagi seseorang untuk berpikir, berperilaku, bertindak dan mengungkapkan perasaan. Sedangkan kepribadian itu sendiri ditentukan oleh dua faktor utama yakni nature (faktor ketuaman) - bersifat internal dan nurture (pengalaman hidup) - bersifat eksternal.

¹³ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*..... hal. 62

Kepribadian pada mulanya terbentuk karena faktor keturunan, berasal dari gen yang dibawa seseorang ketika lahir, dan oleh karenanya secara natural seseorang sudah beda sejak lahir. Namun sejalan dengan kemampuan diri seseorang untuk menggunakan akal pikir dan semakin bertambahnya pengalaman hidup selama berinteraksi dengan masyarakat sekitar secara gradual kepribadian seseorang mengalami perubahan. Dengan demikian seperti tampak pada Gambar 2.1, disitu sisi kepribadian berasal dari faktor keturunan (gen) dan disisi lain berasal melalui proses pembelajaran (learned). Yang juga perlu dipahami adalah meski kedua faktor ini merupakan faktor pembentuk kepribadian, namun faktor utamanya tetap saja faktor keturunan karena sifatnya yang internal (berasal dari dalam diri manusia), Artinya kita tidak bisa berharap bahwa kepribadian seseorang mudah berubah hanya karena interaksi sosial dengan lingkungan. Kalau kepribadian tersebut mengalami perubahan, hal ini terjadi secara gradual dalam kurun waktu yang relatif lama.

Kepribadian dengan demikian merupakan atribut manusia yang tidak mengalami perubahan dalam jangka pendek. Di sisi lain budaya, seperti telah dijelaskan di muka, merupakan atribut manusia dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat yang dalam jangka pendek juga tidak banyak mengalami perubahan. Meski budaya dan kepribadian terkait dengan diri manusia dan tidak mengalami perubahan dalam jangka pendek, namun seperti dikatakan oleh Hofstede, keduanya harus dipahami secara berbeda. Manakala kita hendak memahami diri manusia dalam kedudukannya sebagai individu maka rujukannya adalah kepribadian, sedangkan untuk memahami manusia dalam

kedudukannya sebagai bagian dari masyarakat rujukannya adalah budaya. Kedua tnbud ini - kepribadian dan budaya akan terus melekat pada diri seseorang dan akan dipertahankan sampai suatu saat, jika dianggap perlu atau terpaksa, harus merubahnya.

Sebagai individu, manusia tentu akan menggunakan kepribadian sebagai faktor pembenar (pedoman) untuk bertindak, berpikir, berperilaku dan mengungkapkan perasaannya, namun kepribadian bukan satu-satunya faktor pembenar karena di sisi lain manusia, sebagai makhluk sosial, memiliki beberapa keterbatasan. Oleh karenanya suka atau tidak, ia akan selalu bergantung pada manusia lain dan lingkungan tempat mereka berada. Ketergantungan pada oranglain inilah yang menyebabkan manusia perlu untuk beradaptasi kepada lingkungan dan melakukan akulturasi meski tujuan dari akulturasi tersebut terkadang sekedar untuk memenuhi kebutuhan individualnya. Artinya, disamping kepribadian, manusia memerlukan faktor pembenar lain yakni budaya khususnya ketika ia menjadi bagian dari sebuah masyarakat. Kepribadian dan budaya dengan demikian merupakan atribut yang selalu melekat pada diri seseorang namun masing-masing memiliki fungsi yang berbeda.

Konsep budaya organisasi bisa dikatakan masih relatif baru yakni baru berkembang skitar awal tahun 1980-an. Konsep ini, seperti diakui para teoritis organisasi, diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin anthropologi. Oleh karenanya, keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman pengertian

budaya pada disiplin organisasi. Hal ini misalnya ditegaskan oleh Linda Smircich yang mengingatkan agar kita tidak kaget jika mendapatkan aneka pengertian budaya organisasi.

Secara umum konsep budaya organisasi dibagi menjadi dua school of thought (mazhab) - ideationa dan adaptionist school. Mazhab pertama-ideational school lebih melihat budaya sebuah organisasi dari apa yang di-shared (dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama) anggota sebuah komunitas/ masyarakat. Mazhab ini biasanya dianut oleh para organization theorists yang menggunakan pendekatan antropologi sebagai basisnya. Mazhab kedua - adaptationist school melihat budaya dari apa yang bisa diobservasi baik dari bangunan organisasi seperti arsitektur/tata ruang bangunan fisik sebuah organisasi maupun dari orang-orang yang terlibat didalamnya seperti pola perilaku dan cara mereka berkomunikasi. Pendek kata, para adaptationist school melihat budaya dari kulit luar organisasi. Pengikut mazhab ini kebanyakan para manajer dan praktisi bisnis yang memperlakukan budaya sebagai variabel internal untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Di samping kedua mazhab di atas, gabungan keduanya - *realist school* juga banyak dikenal. Penganut mazhab ketiga menyadari bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu yang kompleks yang tidak bisa dipahami hanya dari pola perilaku orang-orangnya saja tetapi juga sumber perilaku tersebut. Hubungan resiprokal keduanya menjadi cukup penting dalam mempelajari budaya.

Perbedaan ketiga mazhab di atas tercermin pada perbedaan pengertian budaya organisasi.¹⁴

Sedangkan sistem sosial budaya merupakan konsep untuk menelaah asumsi-asumsi dasar dalam kehidupan masyarakat. Pemberian makna konsep sistem sosial budaya dianggap penting karena tidak hanya untuk menjelaskan apa yang dimaksud dengan sistem social budaya itu sendiri tetapi memberikan eksplanasi deskripsinya melalui kenyataan di dalam kehidupan masyarakat.

Unsur pokok subsistem sosial budaya:

1. Kepercayaan
2. Perasaan dan pikiran
3. Tujuan
4. Kaidah
5. Kedudukan dan peranan
6. Pengawasan
7. Sanksi
8. Fasilitas
9. Kelestarian dan kelangsungan hidup
10. Keserasian kualitas kehidupan dengan lingkungan

Ayat yang menjelaskan tentang sosial budaya tertuang dalam QS. Al Radu': 11, sebagai berikut:

¹⁴ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*.....hal. 128

لَهُ، مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظْنَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ قُلْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ قُلْ إِنْ أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka erubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”. (QS. Al Radu’: 11)

D. Motivasi Kerja

Variabel independen (variabel bebas) ketiga yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_3). Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.¹⁵

Chung & Megginson menyatakan bahwa “*motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it closely related to employee satisfaction and job performance*”. (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan prestasi kerja pekerjaan). Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan

¹⁵ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 176.

inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012: 278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalanya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.¹⁶

Analisis mengenai prestasi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu: (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, dimana $P = performance$, $m = motivation$, dan $a = ability$. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan

¹⁶ Kadarisman, *Manajemen KOMPENSASI*..... hal. 276.

keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.¹⁷

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran dan gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses, yaitu:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 263.

5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.¹⁸

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2. Teori Proses (Process Theory)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan.¹⁹

Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu:

1. *Employee Needs*. Seorang *pekerja* mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi, yang berkisar pada; (a) *existence (biological and safety)*, (b) *relatedness (affection, companionship, and influence)*, dan (c)

¹⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... hal. 264

¹⁹ Hasibuan H. Melayu, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Bumi Aksara, 2015), hal. 103.

growth (achievement and self-actualization)). Ini semua merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku;

2. *Organizational incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. *Rewards* ini mencakup: (a) *substantive rewards (pay, job security and physical working condition*, (b) *interactive rewards (co-workers, supervision, praises, and recognition*, dan (c) *intrinsic rewards (accomplishment, challenge, and responsibility)*. Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja;
3. *Perceptual outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai: (a) nilai dari *rewards* organisasi, (b) hubungan antara prestasi kerja dengan *rewards*, dan (c) kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *formal authority and financial incentives*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan pertumbuhan dan pencapaian.

Ayat yang menjelaskan tentang motivasi kerja, salah satunya dalam QS. Al Jumua: 10. Sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠).

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al Jumuah:10)

E. Etos Kerja

Variabel dependent (variabel terikat) yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah etos kerja (Y). Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.²⁰

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hamper mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai

²⁰ Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.²¹

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²² Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.²³

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.²⁴

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.²⁵ Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan

21 Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

22 Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

23 Nyoman Sukardewi, et. all., "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4, 2013, hal. 3

24 Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*..... hal. 26

25 Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja, yaitu:²⁶

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

²⁶ Panji Anoraga, Psikologi Kerja..., hal. 52

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur Etos Kerja, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
6. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:²⁷

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

²⁷ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu

perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

Ayat yang menjelaskan tentang etos kerja tertuang dalam QS. Al Insyira: 7-8, sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (QS. Al Insyira: 7-8)

F. Hubungan Antara Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Dalam menjelaskan hubungan antara pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan, peneliti menggunakan teori Foster yang menyatakan bahwa salah satu faktor etos kerja karyawan baik adalah pengalaman kerja. Dan menurut teori Foster indikator pengalaman kerja, yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan & keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan peralatan. Hubungan antara pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan

adalah hubungan positif, artinya semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya.

G. Hubungan Antara Sosial Budaya Terhadap Etos Kerja Karyawan

Menurut Achmad Sobirin dan terjemahan Amri Marzali, budaya memberi kita kepada suatu pemahaman bahwa budaya pada dasarnya adalah studi tentang manusia bukan dalam kedudukannya sebagai individu melainkan sebagai kelompok. Menurut peneliti hubungan antara sosial budaya dan etos kerja karyawan adalah hubungan positif yang kuat, karena sosial budaya dari setiap individu memiliki keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan yang berpengaruh dalam etos kerja karyawan.

H. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini hubungan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan menggunakan teori Kadarisman dan Hamzah B. Uno, bahwasanya motivasi kerja memberi hal baik dalam etos kerja, dimana motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

1. Andinta Erlinayanti²⁸

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi ganda, yaitu korelasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja dengan kompetensi profesional guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini adalah semua guru PKN SMA Negeri yang berada di Kabupaten Magelang yang berjumlah 20 responden.

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F\text{-hit} = 8.313$, $\text{sig} = 0.001 < 0.05$, persamaan regresi $Y = -62.953 + 2.265x_1 + 0.585x_2 + 0.560x_3$. Besarnya korelasi ganda $R = 0.780$. Besarnya pengaruh atau koefisien determinasi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap

²⁸ Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012), hal. 7

kompetensi profesional guru $R^2=0.609$. Berarti bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru PKN SMA Negeri di Kabupaten Magelang yang memberikan sumbangan sebesar 60.9% yaitu variabel latar belakang pendidikan guru $SE = 18.42\%$ $SR = 30.24\%$, pengalaman mengajar $SE = 21.19\%$ $SR = 34.78$, dan etos kerja $SE = 21.31\%$ $SR = 34.98$.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Pada skripsi Andinta variabel independent tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan variabel dependen (Y) yaitu kompetensi profesional guru. Pada penelitian yang saya teliti variabel independent pengalaman kerja (X_1), sosial budaya (X_2), motivasi kerja (X_3), dan variabel dependen (Y) adalah etos kerja dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Supratmi²⁹

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil yang di dapat dari

²⁹ Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja: Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 53

penelitian ini yaitu bahwa secara parsial maupun secara simultan tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, dimana pengaruh yang paling dominan diberikan oleh variabel tingkat kompetensi.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X). Pada penelitian yang saya teliti variabel independen (X) adalah pengalaman kerja, sosial budaya, motivasi kerja dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

3. Diana Khairani Sofyan³⁰

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *startifield random sampling* (acak), yaitu mengambil beberapa dari seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian tersebut, ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA ditunjukkan dari hasil thitung sebesar 30,532 dengan probabilitas sebesar 2,026. Nilai T-hitung variabel lingkungan kerja lebih dari T-tabel ($30,532 > 2.026$) dan tidak signifikan pada taraf 5%.

³⁰ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, (Journal, 2013).

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (pengalaman kerja, sosial budaya, motivasi kerja) dan etos kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

4. Mifta Septarina³¹

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang dan untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala liker.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (pengalaman kerja, sosial budaya,

³¹ Mifta Septarina, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, (Palembang, 2017), hal. 7

motivasi kerja) dan etos kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

5. Nuryani Ratnaningsih³²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, yaitu sebanyak 45 karyawan. Akan tetapi dari seluruh kuesioner yang disebar, hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk analisis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 13,67 + 0,69X_1$. (2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

³² Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspem (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2013), hal. 6.

karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 19,49 + 0,56X_2$. (3) Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda yaitu $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$.

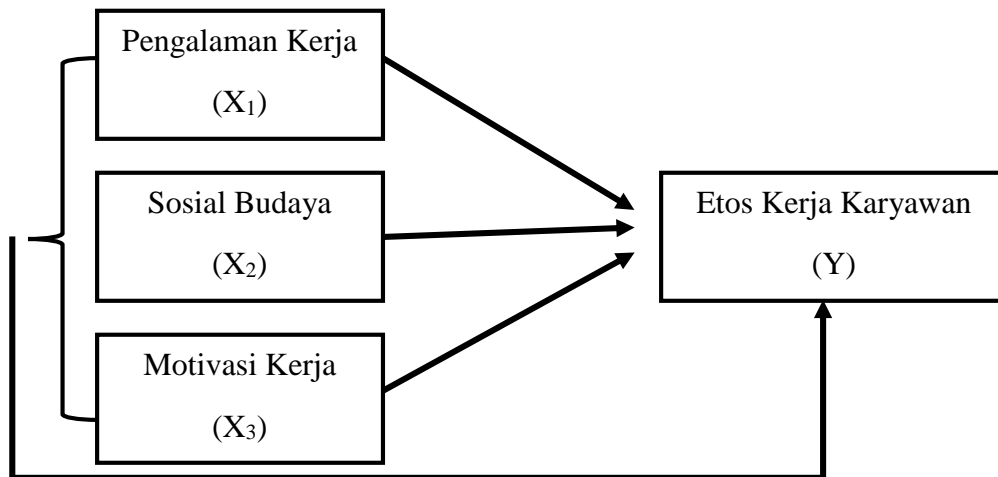
Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (pengalaman kerja, sosial budaya, motivasi kerja) dan etos kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

J. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berberfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³³ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 60.

Gambar 2.2
Model Kerangka Penelitian



Model diatas dapat diartikan sebagai berikut: 1) Pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja merupakan variabel bebas yang bersifat resiprokal dan tidak bisa dianalisis karena posisi ketiganya adalah sejajar. 2) Pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan.

X₁ terhadap Y: didasarkan pada teori hubungan Foster dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supratmi di SMA Negeri 14 Semarang.

X₂ terhadap Y: didasarkan pada teori hubungan Achmad Sobirin dan terjemahan Amri Marzali dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan di BAPPEDA.

X₃ terhadap Y: didasarkan pada teori hubungan Kadarisman dan Hamzah B. Uno serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Peneliti menetapkan secara teoritis mengenai variasi penelitian dan indikator yang akan diteliti yang kemudian dikemukakan oleh para pakar adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pengalaman kerja peneliti menggunakan teori variabel Foster yaitu: (a) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (b) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dari landasan teori yang dipaparkan diatas dapat dimapping sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kuesioner pengalaman kerja

| Variabel | Teori | Operasional Variabel | Skala | No Item |
|------------------|--------------------------------------|---|--------|---------|
| Pengalaman Kerja | Tingkat pengetahuan dan keterampilan | Keterampilan dan pengalaman sebelum bekerja di BMT Pahlawan | Likert | 1 |
| | Penguasaan pekerjaan dan peralatan | Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku | | 2 |
| | | Kemampuan dalam mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi | | 3 |

2. Pada variabel sosial budaya peneliti menggunakan teori variabel “Theories of Culture” Annual Review of Anthropology (1974) diterjemahkan oleh Amri Marzali yaitu: (a) azaz, (b) karakteristik suatu Negara atau Bangsa. Dari landasan teori yang dipaparkan diatas dapat dimapping sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kuesioner sosial budaya

| Variabel | Teori | Indikator | Skala | No Item |
|---------------|----------------------|---|--------|---------|
| Sosial Budaya | Azaz | Kepercayaan akan agama yang dianut | Likert | 1 |
| | Karakteristik Negara | Mengenal lembaga keuangan syari'ah | | 2 |
| | | Paham prosedur kerja pada setiap Negara | | 3 |

3. Pada variabel motivasi kerja peneliti menggunakan teori variabel Kadarisman dan Hamzah B. Uno yaitu: (a) motivasi internal, (b) motivasi eksternal. Dari landasan teori yang dipaparkan diatas dapat dimapping sebagai berikut:

Tabel 2.3 Kuesioner motivasi kerja

| Variabel | Teori | Indikator | Skala | No Item |
|----------------|-----------|--|--------|---------|
| Motivasi Kerja | Internal | Paham disiplin ilmu yang diterapkan | Likert | 1 |
| | | Dorongan atau bimbingan atasan | | 2 |
| | Eksternal | Pengabdian masyarakat merupakan panggilan jiwa | | 3 |

4. Pada variabel etos kerja karyawan peneliti menggunakan teori variabel Sinamo Jansen yaitu: (a) keahlian interpersonal, (b) inisiatif, (c) dapat diandalkan. Dari landasan teori yang dipaparkan diatas dapat dimapping sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kuesioner etos kerja karyawan

| Variabel | Teori | Indikator | Skala | No Item |
|-----------------|------------------------|--|--------------|----------------|
| Etos Kerja | Keahlian Interpersonal | Mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah | Likert | 1 |
| | Inisiatif | Perlu adanya tindakan reflektatif sebagai evaluasi | | 2 |
| | Dapat Diandalkan | Sikap jujur dengan integritas tinggi dijadikan prinsip | | 3 |