PERBEDAAN ETOS KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DI CV. MEKARYO UTOMO LAMONGAN

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Oleh :

ANIK KRISNAWATI
B07207055

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D.2011 007 psi
No. REG : D.2011/psi/007
ASAL BUKU :
TANGGAL :

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang telah ditulis **Anik Krisnawati** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 1 Juli 2011

Pembimbing

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si

NIP: 197403121999032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Anik Krisnawati (B07207055)** ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 13 Juli 2011
Mengesahkan
Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan

Drs. H. Aswadi , M. Ag
NIP:196004121994031001

Ketua,

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP: 197403121999032001

Sekretaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP: 197605112009122002

Penguji I

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP: 196208241987031002

Penguji II

Dr. dr Siti Nur Asiyah , M.Ag
NIP: 197209271996032002

ABSTRAK

Anik Krisnawati nim B07207055 Perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik di CV. Mekaryo Utomo lamongan (2011). Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan; yaitu apakah terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi intrisik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerikal dan analisisnya dengan metode statistik, adapaun jenis penelitian ini adalah jenis komparatif yang membedakan antara variabel satu dengan yang lain. Subyek penelitian ini adalah karyawan CV. Mekaryo Utomo (N=40) dan diambil dengan menggunakan teknik populatif. Alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu skala motivasi kerja dan etos kerja dengan model likert yang telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya, adapun model statistik yang digunakan dalam analisis data tersebut adalah *Mann Whitney U Test.*

Hasil analisis dengan menggunakan teknik *Mann Whitney U Test* ini menghasilkan tafar signifikansi sebesar 0,000, dimana P<0,05 yang berarti terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik dengan karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik dimana karyawan yang memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi etos kerja (*mean28*,70) dari pada karyawan yang memiliki motivasi ekrtrinsik (*mean* 12,30)

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dengan ekstrinsik dimana etos kerjanya lebih tinggi karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dari pada motivasi ekstrinsik.

Kata Kunci: **Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Pengertian Etos Kerja 10
1. Aspek – Aspek Etos Kerja 14
2. Nilai – Nilai Dalam Etos Kerja 19
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja 20
B. Motivasi Kerja 24
1. Pengertian Motivasi Kerja 24
2. Teori Motivasi 25
3. Teori Maslow 26
4. Teori Herzberg 27
5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 28
C. Hubungan Antara Etos Kerja dan Motivasi Kerja 30
D. Kerangka Teoritik 33
E. Hipotesis 34

BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Subyek Penelitian 36
C. Instrumen Penelitian 37
D. Uji Validitas 40
1. Skala Etos Kerja 41
2. Skala Motivasi Kerja 42
E. Uji Reliabilitas 43
1. Skala Etos Kerja 44
2. Skala Motivasi Kerja 44
F. Analisis Data 45
1. Uji Prasyarat Normalitas 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 47
1. Gambaran Perusahaan 47
2. Gambaran Umum Responden 48
3. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 52
4. Diskripsi Hasil Penelitian 54
5. Pengujian Hipotesis 54
B. Pembahasan Hasil Penelitian 55

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 60
B. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 62
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

TABEL.III.1 : Skor Skala Likert.....38

TABEL.III.2 : Blue Print Skala Etos Kerja.....39

TABEL.III.3 : Blue Print Skala Motivasi Kerja.....40

TABEL.III.4 : Aitem-aitem Skala Etos Kerja yang Valid dan Gugur Setelah di Uji Coba.....42

TABEL III.5 : Aitem-aitem Skala Motivasi Kerja yang Valid dan Gugur Setelah di Uji Coba.....43

TABEL.III.6 : Tests Of Normality.....46

TABEL.IV.1 : Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....50

TABEL.IV.2 : Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....51

TABEL.IV.3 : Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Etos Kerja dan Motivasi Kerja.....64
2. Distribusi Jawaban Skala Etos Kerja.....67
3. Distribusi Skor Aitem Etos kerja.....68
4. Distribusi Jawaban Skala Motivasi kerja.....69
5. Distribusi Skor Aitem Motivasi kerja.....70
6. Uji Aitem.....71
7. Uji Reliabilitas.....82
8. Uji Normalitas.....83
9. Uji Mann Witney U Test.....88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan tidak dijalankan oleh mesin dan prosedur tetapi oleh manusia yang mempunyai kemampuan untuk menjalankannya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) akan sangat menentukan daya saing keluaran produk dan jasa yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Secara agregat daya saing suatu bangsa dalam rezim perdagangan bebas akan sangat ditentukan oleh tingkat efisiensi dan produktivitas ditingkat perusahaan.

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi perusahaan, memegang peranan yang sangat penting. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk dalam lingkungan kerja di perusahaan. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang (Moenir, 2000).

Suatu perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan pada karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras dan penuh dedikasi tinggi (Hamid, 2003).

Menurut Gregory (2000) sejarah membuktikan Negara yang dewasa ini menjadi Negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasioleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tuntutan external. Respon *internal being* terhadap tuntutan external dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (sikap mandiri, etos kerja, dan lain-lain), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan (Anoraga, 1998).

Untuk membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu tersebut. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 1995). Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Masalah etos kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, mengingat hal tersebut menjadi tolok ukur pengembangan suatu usaha. Keterlibatan tenaga kerja, juga merupakan suatu aspek prestasi kerja yang dapat dikendalikan untuk meningkatkan kegiatan usaha maupun peningkatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kualitas sumber daya manusia. Untuk menentukan etos kerja itu baik atau tidak maka karyawan harus termotivasi.

Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, etos kerja yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Karyawan sebagai sumber yang produktif dan terbina dapat diarahkan sebagai tenaga kerja yang efektif dan efisien. Menurut Henry Simamora (1999:21):

> Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan diharapkan selalu meningkat, karena kinerja karyawan menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Soemarsono (1991:40) menyatakan "Hanya perusahaan yang memiliki sumber daya yang trampil, energik, berkemampuan tinggi dan dikelolah secara efisien yang mampu terus bertahan". Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terampil, energik dan berkemampuan tinggi sehingga dapat bertahan dan dapat memberikan hasil yang tinggi bagi perusahaan.

Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Etos kerja tinggi juga dipengaruhi oleh motivasi. Setiap orang berbeda motivasi berbeda pula etos kerjanya (Yuniardi, 2004).

Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja menurut J. Winardi (2004), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dan Motivasi juga dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Semua karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pasti etos kerjax juga tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari paparan diatas juga didukung oleh fenomena yang terjadi dewasa ini yaitu etos kerja merupakan topik yang kembali hangat. Telah sekian lama Indonesia selalu berkutat dengan masalah korupsi, "jam karet",asal kerja, semrawut dan predikat negatif lainnya. Berbeda dengan kondisi di negara Jepang, yang menjadikan kerja sebagai sesuatu yang sangat mulia, dan kualitas kerja merupakan nilai-nilai penting yang didasari spiritualitas agama (Anoraga, 1992).

Suatu opini untuk menggambarkan kondisi etos kerja bangsa kita saat ini sangat menurun dinyatakan oleh Muhtadi (2005) bahwa kondisi masyarakat kita kurang memiliki etos kerja, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Di perusahaan pada khususnya etos kerja karyawan juga sangat berbeda padahal yg diinginkan adalah semua karyawan mempunyai etos kerja yang sama rata tetapi pada kenyataannya berbeda. Dimana yang dikehendaki oleh perusahaan adalah semua karyawan mempunyai etos kerja yang sama, tetapi pada kenyataanya itu semua tidak bisa terwujud karena setiap karyawan mempunyai motivasi, semangat dan keyakinan yang berbeda setiap individu.

Fenomena yang terjadi di perusahaan yang bergerak dibidang produksi yang terletak dilamongan yang didapat dari hasil wawancara langsung kepada Direktur perusahan pada bulan april 2011, beliau mengatakan bahwa hasil produksi yang dihasilkan semakin menurun pada akhir tahun kemari dan juga tahun ini. Bapak Direktur juga mengatakan setelah dilakukan pengamatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mungkin yang menjadi penyebabnya adalah terletak pada etos kerja karyawannya.

Dan perusahaan yang dimana disitu terdiri dari banyak karyawan dan setiap karyawan tersebut mempunyai motivasi yang berbeda baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Dari perbedaan itulah yang membuat etos kerja dari masing-masing karyawan berbeda. Dari fenomena inilah maka peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan etos kerja ditinjau dari aspek motivasi baik motivasi secara intrinsic maupun secara ekstrinsik

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka masalah penelitian ini; apakah ada perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi Intrinsic dan Ekstrinsik?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek dibidang perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN SUNAN AMPEL SURABAYA

a. Bagi pihak perusahaan

1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan.

2) Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan etos kerja karyawan.

3) Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.

b. Bagi penulis

1) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir S1 Psikologi di Institut Agama Islam Sunan Ampel Surabaya .

2) Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama di bangku kuliah.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan suatu penelitian dibutuhkan sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memudahkan penelitian, adapun langkah-langkah pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada bab ini berisi gambaran umum yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang kajian kepustakaan (makro) dan (mikro) berupa landasan teoritis yang berkaitan dengan pola keberagama.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instrumen penelitian dan analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang tempat penelitian dan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan akhir dari penulisan penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis istilah *etos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *Ethikos* yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi 'etika'. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain '*starting point*', '*to appear*', '*disposition*' hingga disimpulkan sebagai '*character*'. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai 'sifat dasar', 'pemunculan' atau 'disposisi/watak'. Aristoteles menggambarkan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai 'kompetensi moral'. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga 'keahlian' dan 'pengetahuan' tercakup didalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara.

Disini terlihat bahwa etos dikenali berdasarkan sifat-sifat yang dapat terdeteksi oleh indera. *Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *guiding beliefs of a person, group or institution*; etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau suatu institusi. A. S. Hornby (1995)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam *The New Oxford Advances Learner's Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *the characteristic spirit, moral values, ideas or beliefs of a group, community or culture*; karakteristik rohani, nilai-nilai moral, ide atau keyakinan suatu kelompok, komunitas, atau budaya. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos diartikan dalam dua pemaknaan; 1. *the disposition, character, or attitude peculiar to a specific people, culture or a group that distinguishes it from other peoples or group; fundamental values or spirit; mores;* disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain; nilai atau jiwa yang mendasari; adat-istiadat. Makna berikutnya yaitu 2.*The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like*; Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Anoraga (1992) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Etos berasal dari bahasa yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004).

Menurut Geertz (1982:3) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan . Menurut kamus Webster, etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*).

Menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut Jansen Sinamo, Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudnyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003).

Menurut Toto Tasmara, (2002) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti: (a) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin; (b) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efesien dan efektivitas bekerja; (c)Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; (d) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan; (e) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Menurut A. Tabrani Rusyan, (1989) fungsi etos kerja adalah: (a) Pendorong timbulnya perbuatan;(b) Penggairah dalam aktivitas; (c) Penggerak, seperti;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

1. **Aspek- aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

a. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*;
b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner;
c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif;
d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut: (a) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur; (b) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab; (c) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas; (d) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat; (e) 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; (f) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif; (g) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan; (h) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Anoraga (1992) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut: (a) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia; (b) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan;(c) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral; (d) Pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti; (e) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dalam penulisannya, Akhmad Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur Etos Kerja. Menurutnya Etos Kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki Etos Kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: (a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; (b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia; (c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; (d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita; (e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu; (a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; (b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia; (c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan; (d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan; (e) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu antara lain sebagai berikut ; (a) Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja; (b) Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan; (c) Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktfitas kerjanya.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penelitian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut ; (a) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; (b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang amat luhur bagi eksistensi manusia; (c) Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; (d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita; (e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu ; (a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; (b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia;(c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan; (d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan; (e) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain ; (a) Turun/rendahnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktifitas; (b) Tingkat absensi yang naik/rendahnya; (c) *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi; (d) Tingkat kerusuhan yang naik; (e) Kegelisahan dimana-mana; (f) Tuntutan yang sering terjadi; (g) Pemogokan.

Dari berbagai aspek yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja.

2. Nilai – nilai Dalam Etos Kerja

Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Dalam buku " Manusia Indonesia " karya Mochtar Lubis, diungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

Beberapa diantara ciri-ciri itu adalah; (a) Munafik; (b) Tidak bertanggung jawab; (c) Feodal; (d) Percaya pada takhayul; (e) Lemah wataknya.

Beliau tidak sendirian, sejumlah pemikir atau budayawan lain menyatakan hal-hal yang serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki ' budaya loyo ', dan banyak lagi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan.Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasikan adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah itu.

b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) diatas, Usman Pelly (dalam Rahimah, 1995) mengatakan bahwa 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. Pernyataaan ini juga didukung oleh studi yang dilakukan Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja/etos kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turuntemurun.

c. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. KH. Abdurrahman Wahid (2002) mengatakan bahwa etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) juga menemukan adanya indikasi bahwa 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.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 (Rahimah dkk, 1995).

f. Struktur Ekonomi

Pada penulisan Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa 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.

g. Motivasi Individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Menurut Herzberg (Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak disebut motivasi kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah.

Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Manullang (2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

2. Teori Motivasi

Kata motivasi (*motivation)* kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

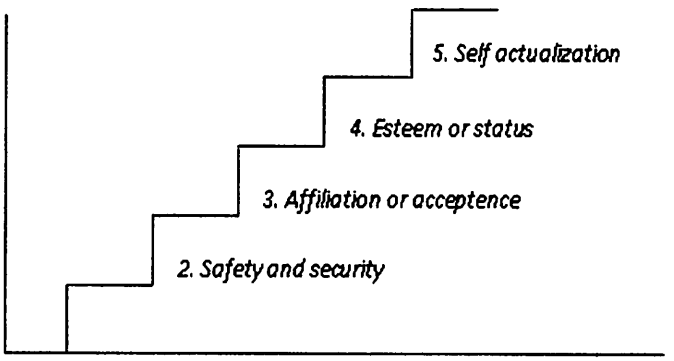
Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut: a) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manfaat/makna pekerjaan yang dilaksankannya.b) Motivasi Ekstrensik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

3. Teori Maslow

Adapun hierarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2001):



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Hasibuan, 2001

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat pskologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

4. Teori Herzberg

Herzberg dikutip oleh Umar (1999) mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai *Herzberg two factor motivation theory.* Menurutnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu: a) *Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan atau faktor higinis). Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara karyawan. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, disebut juga *higiene factor,* karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketentraman) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan serta administrasi perusahaan, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kehidupan pribadi. b) *Motivation Factor* (faktor motivasi). Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu, ruangan yang nyaman, dan penempatan kerja yang sesuai.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Golerman dikutip *oleh* Martharia (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Dalam hal ini, menurut Furtwengler (2003) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatian oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:a) Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.b) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.c) Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokan menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja perusahaan.

C. Hubungan Antara Etos Kerja dengan Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (1992) mengatakan bahwa individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai – nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Menurut Herzberg (Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* ini merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik.

Dari paparan diatas menjelaskan bahwasanya setiap individu memiliki etos kerja berbeda yang dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Apabila individu memiliki motivasi yang tinggi maka tinggi juga etos kerjanya dan begitu sebaliknya.

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan pernah ada penelitian yang berhubungan dengan etos kerja, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Utomo (2006), meneliti tentang analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Patra Semarang Convention Hotel.

Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pemberdayaan, variabel lingkungan fisik dan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,718; artinya angka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut menunjukkan hubungan antara pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif karena semakin mendekati 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 0,516 atau 51,6%.

Penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo (2008) meneliti tentang analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di Pati.

Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel human relation, variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,916; artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap kinerja adalah positif karena semakin mendekati angka 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 0,816 atau 81,6%.

Kemudian ada penelitian yang lain mengenai etos kerja yang diteliti oleh putiani mawarti, yang meneliti tentang pengaruh etos kerja teradap produktifitas kerja pada karyawan PT. flower Indonesia, penelitian ini dilakukan pada tahun 1995 yang mana hasil nya terdapat pengaruh etos kerja teradap produktivutas kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

D. Kerangka Teoritik

Kerangka teori adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai fakta yang di identifikasi sebagai masalah. Ada beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Dengan adanya berbagai factor yang mempengaruhi etos kerja tersebut peneliti hanya memilih motivasi sebagai variable pembeda karena dari factor motivasi itu sudah mencakup semua factor yang ada yaitu agama, budaya dan pendidikan termasuk motivasi intrinsic dan selanjutnya social politik, kondisi lingkungan/geografis dan struktur ekonomi termasuk motivasi ekstrinsik.

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi etos kerja, mengingat sifat motivasi kerja yang demikian, maka sangat penting sekali motivasi kerja tersebut untuk dibangkitkan serta dipeliliara guna menggairahkan etos kerja karyawan. Dengan munculnya motivasi kerja ini baik secara ekstrinsik maupun intrinsic akan sangat membantu di dalam pencapaian kualitas baik individu maupun kerja.

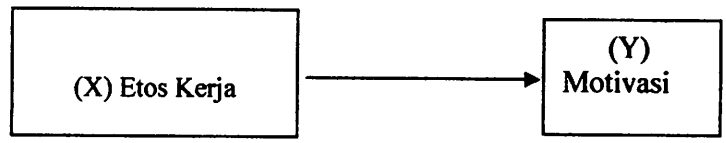
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi ekstrinsik sendiri berasal dari luar individu yang mana etos kerjanya dipengaruhi oleh factor-faktor yang ada diluar ddirinya misalnya teman sekerja, lingkungan kerja, struktur ekonomi dan lain-lain.

Sedangkan motivasi intrinsic sendiri berasal dari dalam individu yang mana etos kerjanya dipengarui oleh factor-faktor yang ada di dalam diri karyawan misalnya; kepuasan kerja, sikap kerja, budaya, agama dan lain-lain

Dari kedua motivasi baik secara intrinsic maupun ekstrinsik akan di banding kan mana yang lebih menentukan etos kerja dalam perusahaan ini, seinggaa dapat diketahui karakteristik masing-masing karyawan

Berdasarkan dari penjelasan dan juga teori diatas peneliti dapat menyusun kerangka teoritik sebagai berikut:



E. Hipotesis

Ha : Ada perbedaan etos kerja ditinjau dari aspek motivasi.

Ho : Tidak ada perbedaan etos kerja ditinjau dari aspek motivasi.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan cara berfikir dan berbuat yang dipersiapkan secara matang dalam rangka untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menemukan, mengembangkan atau mengkaji kebenaran suatu pengetahuan secara ilmia atau untuk pengujian hipotesis suatu penelitian.

Salah satu unsur terpenting dalam metodologi penelitian adalah penggunaan metode ilmiah tertentu yang digunakan sebagai sarana yang bertujuan untuk mengidentifikasi besar kecilnya obyek yang diperoleh dapat dipertanggungjawabakan kebenarannya secara ilmiah.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi perbedaan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2004).

Jenis penelitian ini adalah uji beda yaitu bertujuan untuk membedakan antara etos kerja karyawan ditinjau dari aspek motivasi

Dalam penelitian ini dua variable yaitu:

a. Variabel bebas (X) adalah etos kerja
b. Variabel terikat (Y) adalah motivasi intrinsic dan ekstrinsik

Adapun skema penelitiannya yang dilaksanakan adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masing-masing variable tersebut dapat didefinisi operasionalkan. Definisi operasional merupakan yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasikan dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain(Sarwono, 2006).

Adapun definisi operasional dari etos kerja adalah sikap, tingkah laku, dan tanggung jawab yang dilakukan ataupun diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan definisi operasinal dari motivasi kerja secara intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang dikarenakan orang tersebut senang melakukan setiap pekeerjaannya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatannya.

B. Subyek Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga (Purwanto, 2007).

Berdasarkan pada penilitian yang diinginkan peneliti maka yang dirasa sesuai dengan adanya permasalahan itu dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. MEKARYO UTOMO di Lamongan.

Alasan peneliti memilih CV. MEKARYO UTOMO sebagai lokasi penelitian karena perusahaan tersebut adalah perusahaan yang melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembakaran batu menjadi gamping dari segi itulah peneliti tertarik dengan proses bagaimana meniti usaha dari nol sampai berkembang. Dan juga ingin mengetahui etos kerja para karyawan yang ada diperusahaan tersebut sehingga bisa menjadikan perusahaan tersebut berkembang hingga sekarang

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi, dimana semua populasi yang ada di CV. MEKARYO UTOMO diberi kesempatan untuk menjadi sampel penelitian yang jumlahnya adalah 40 karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam kegiatan ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2008). Tujuan ini harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara yang efisien dan akurat.

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti membutuhkan sejumlah data pendukung yang berasal dari individu yang bersangkutan (subyek penelitian). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner/angket yang berisi sejumlah pertanyaan/pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (laporan tentang pribadinya/hal-hal yang ia ketahui).

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung dan semi terbuka. Angket langsung adalah angket yang diberikan kepada responden dengan jawaban mengenai dirinya sendiri. Sedangkan, angket semi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbuka (semi opened questionare) adalah angket yang pertanyaan/pernyataannya memberikan kebebasan kepada responden untuk memberikan jawaban dan pendapat menurut pilihan-pilihan jawaban yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala etos kerja dan skala motivasi kerja. Dimana yang terdapat 20 aitem untuk skala etos kerja dan 20 aitem untuk skala motivasi kerja. Skala yang digunakan adalah metode skala *likert*. Dalam alat ukur *Likert* menggunakan pernyataan yang terdiri atas 4 kategori, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Tabel III.1

Skor Skala *Likert*

Jawaban	Skor *Favourable*	Skor *Unfavourabel*
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	5

Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap obyek sikap. Pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif yakni tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap

1. Variabel X

   a) Definisi Operasional Etos kerja

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari paparan definisi menurut beberapa tokoh tentang etos kerja yang sudah dijelaskan dikajian pustaka maka definisi operasional Etos Kerja adalah sikap, tingkah laku, dan tanggung jawab yang dilakukan ataupun diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

b) Alat Ukur

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk menyusun skala etos kerja antara lain: 1) Sikap ; sikap dalam melakukan kegiatan yang didasari oleh diri sendiri. 2)Tingkah Laku ; menunjukkan tingkah laku diri sendiri yang dapat dilihat dari perilaku kerja mereka sebagai perwujudannya. 3)Tanggung jawab ; dalam bekerja, harus diselesaikan secara tuntas penuh tanggung jawab. Digambarkan dalam blue print dibawah ini:

Tabel III.2 Blue Print Skala Etos Kerja

No	Aspek	Komponen		Jumlah	%
		F	UF		
1	Sikap	3,4,5,6,13	18,14	7	35
2	Tingkah Laku	9,15,16,20	1,12	6	30
3	Tanggung Jawab	2,8,17,19	7,10,11	7	35
	Jumlah	13	7	20	100

2. Variabel Y

a) Definisi Operasional Motivasi Kerja

Dari berbagai paparan definisi yang sudah dikemukakan didalam kajian pustaka maka definisi operasinal dari motivasi kerja secara intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang dikarenakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang tersebut senang melakukan setiap pekeerjaannya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatannya.

b) Alat Ukur

Selain menggunakan skala etos kerja juga digunakan skala motivasi kerja untuk mengetahui motivasi apa yang membuat etos kerja setiap individu berbeda. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk menyusun skala motivasi kerja adalah:1)Faktor internal: usia dan jenis kelamin. 2) Faktor eksternal: status perkawinan, hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan. Digambarkan dalam blue print dibawah ini:

Tabel III.3 Blue Print Skala Motivasi Kerja

No	Faktor	Komponen F	Komponen UF	Jumlah	%
1	Intrinsik	11,13, 16,17,18,19, 20	12, 14,15	10	55
2	Ekstrinsi k	1, 3, 4, 6`	2,5,7, 8, 9, 10,	10	55
	Jumlah	11	9	20	100

D. Uji Validitas

Menurut Sumadi Suryabrata validitas soal adalah derajat kesesuaian antara perangkat soal dengan soal yang lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor perangkat soal yang biasa disebut korelasi biserial (suryabrata, 2000).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Moehnilabib, validitas berasal dari kata validity yang mempunyai rajat kedekatan hasil pengukuran dengan keadaan yang sebenarnya. Analisis ini menggunakan program SPSS 11.5 *for windows.*

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberika hasil ukur yang tepat dan akurat. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi (r hitung harus positifdan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana untuk subyek ketentuan df= N-2 pada penelitian ini karena N= 40, berarti 40-2 = 38 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05%, maka diperoleh r tabel = 0,320

Adapun rumus korelasi product moment dari Pearson's adalah sebagai berikut:

$$r\,xy = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r xy = koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = skor variabel bebas

Y = skor variabel terikat

Dalam hal analisis aitem ini Masrum menyatakan "Teknik korelasi untuk menentukan validitas aitem ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak di gunakan"(Sugiyono, 1997). Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrum menyatakan, "Aitem yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukan bahwa aitem tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3". Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Skala Etos Kerja

Ada 20 aitem kala etos kerja yang penulis susun berdasarkan indicator etos kerja. Dari 20 item skala etos kerja tersebut, setelah di ujicobakan teradap 40 orang karyawan sebagai subyek penelitian, dengan taraf signifikansi 0,05 % dan diperole r table 0,320. Adapaun kaidah yang digunakan adalah jika harga *corrected total correlation* < r table, maka aitem tidak valid dan jika harga *corrected total correlation* > r table, maka aitem valid.

Aitem-aitem skala etos kerja yang berstatus valid berjumlah 10 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 10 aitem dan hasil dapat disajikan dalam table sebagai berikut.

Table III.4

Aitem-Aitem Skala Etos Kerja Yang Valid Dan Gugur Setelah Di Uji Coba

Item	Corrected item-tetal correlation	R Table	keterangan
Item 3	0,9054	0,320	Valid
Item 4	-0,0195	0,320	Tidak Valid
Item 5	0,3164	0,320	Tidak Valid
Item 6	0,4881	0,320	Valid
Item 13	0,2557	0,320	Tidak Valid
Item 14	0,9054	0,320	Valid
Item 18	-0,1464	0,320	Tidak Valid
Item 1	0,5032	0,320	Valid
Item 12	-0,1644	0,320	Tidak valid

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 9	-0,1334	0,320	Tidak Valid
Item 15	0,5032	0,320	Valid
Item 16	0,3165	0,320	Tidak valid
Item 20	-0,1299	0,320	Tidak valid
Item 2	0,5746	0,320	valid
Item 8	0,2286	0,320	Tidak valid
Item 11	0,7506	0,320	Valid
Item 7	0,7506	0,320	Valid
Item 10	-0,2662	0,320	Tidak valid
Item 17	0,5746	0,320	Valid
Item 19	0,6343	0,320	Valid

2. Skala Motivasi

Ada 20 aitem skala motivasi kerja yang penulis susun berdasarkan indicator motivasi kerja. Dari 20 item skala motivasi kerja tersebut, setelah di uji cobakan teradap 40 orang karyawan sebagai subyek penelitian, dengan taraf signifikansi 0,05 % dan diperole r table 0,320. Adapaun kaidah yang digunakan adalah jika harga *corrected total correlation* < r table, maka aitem tidak valid dan jika harga *corrected total correlation* > r table, maka aitem valid.

Aitem-aitem skala motivasi kerja yang berstatus valid berjumlah 10 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 10 aitem dan hasil dapat disajikan dalam table sebagai berikut.

Table III.5

Aitem-Aitem Skala Motivasi Kerja Yang Valid Dan Gugur Setelah Di Uji Coba

Item	Corrected item-tetal correlation	R Table	keterangan
Item 1	-0,1408	0,320	Tidak Valid
Item 2	0,2331	0,320	Tidak Valid
Item 3	0,0129	0,320	Tidak Valid
Item 4	0,0639	0,320	Tidak Valid
Item 5	0,5458	0,320	Valid
Item 6	0,0238	0,320	Tidak Valid
Item 7	0,2714	0,320	Tidak Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 8	0,5458	0,320	Valid
Item 9	0,1878	0,320	Tidak Valid
Item 10	0,1695	0,320	Tidak Valid
Item 11	-0,0541	0,320	Tidak Valid
Item 12	-0,2156	0,320	Tidak valid
Item 13	0,0174	0,320	Tidak Valid
Item 14	-0,1733	0,320	Tidak Valid
Item 15	-0,0743	0,320	Tidak valid
Item 16	0,1089	0,320	Tidak valid
Item 17	0,3695	0,320	Valid
Item 18	-0,2598	0,320	Tidak valid
Item 19	0,3695	0,320	Valid
Item 20	0,1807	0,320	Tidak valid

E. Uji Reliabilitas

Masih menurut Moehnilabib yang mengartikan reliabilitas sebagai keajegan (*consistency*) hasil dari instrumen penelitian tersebut. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (rxx) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliablitasnya (Azwar, 1999).

Karena dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket, maka uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut (Arikunto, 1997):

$$r\,11 = \frac{K}{(K-1)}\,\frac{1-\sum\sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabelitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

σ_b^2 = Jumlah varians butir pertanyaan

σ_{y^2} = Varians total

Peritungan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 11.5 for windows, adapaun hasilnya sebgai berikut:

1. Skala Etos Kerja

Dari uji reliabilitas alat ukur tiap-tiap aitem skala etos kerja yang valid diperoleh harga nilai alpha sebesar = 0,9242

2. Skala Motivasi Kerja

Dari uji reliabilitas alat ukur tiap-tiap aitem skala etos kerja yang valid diperoleh harga nilai alpha sebesar = -0,1218

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji Mann Witney U Test. Analisis *Mann Witney U Test* digunakan untuk menganalisis model penelitian komparatif dimana model yang dipakai adalah model yang tidak memperitungkan asumsi-asumsi mengenai parameter dalam suatu analisis penelitian.

Adapun rumus *Mann Witney U Test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{n_1 + n_2}}$$

Keterangan:

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebelum analisis data dilakukan maka persyaratan yang harus dipenuhi untuk menggunakan teknik analisis *Mann Witney U Test.* Adapun uji asusmsi atau prasyarat adalah sebagai berikut

1. Uji Prasyarat Normalitas

Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetaui kenormalan sebaran skor variable. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistic yang di gunakan untuk uji normalitas adalah kolmogorov-Smirnof, Shapiro-Wilk dan Lilliefor

Hasil adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah digunakan adalah jika P> 0,05, maka sebaran dapat dikatan normal dan sebaliknya jika P< 0,05 , maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Adapun hasil analisis uji normallitas data dapat dilihat table sebagai berikut;

Table III.6

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
etos kerja	,091	40	,200*	,959	40	,150
motivasi kerja	,338	40	,000	,637	40	,000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari asli analisis uji normalitas diatas dapat dilihat dari variable dependent terlihat taraf signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnof sebesar 0,000 < 0,05, dan pada kolom Shapiro-Wilk sebesar 0,000 < 0,05, artinya bahwa data tersebut pada variable etos kerja tidak normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Perusahaan

CV.Mekaryo Utomo merupakan gambaran sukses dari beberapa industri ganping yang ada di kabupaten Lamongan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990. Waktu itu kapasitas produksinya hanya 8 ton per hari dengan 8 orang karyawan. Melalui bendera CV. Mekaryo Utomo dibawah pimpinan langsung oleh sang *owner*, industri ini berkembang pesat. CV. Mekaryo Utomo merupakan salah satu industri yang dibina langsung oleh PT Mentari Messen Toys Indonesia dan pernah mendapatkan pengargaan sebagai industri kecil-menengah terbaik pada tahun 1995-1996. Bahkan pada tahun 1997 sampai tahun 2000, CV. Mekaryo Utomo termasuk industri berskala besar karena memiliki jumlah karyawan 120 orang dan memiliki kapasitas 60 ton per hari. Karena dampak dari krisis moneter yang dialami oleh Indonesia pada tahun 1998-1999 dan banyaknya konsumen dari pabrik besar yang tutup/bangkrut maka berdampak pada penjualan dan pengurangan tenaga kerja CV. Mekaryo Utomo. Sekarang kapasitas produksinya hanya 30 ton batu kapur per hari yang dikerjakan 40 karyawan.

CV. Mekaryo Utomo untuk sekarang boleh jadi merupakan industri menengah, tetapi ada yang unik dibalik perkembangan industri ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semua proses yang terkait dengan industri berada dibawah pengawasan oleh pemilik industri. Manajemen keuangan dipegang oleh pihak pemilik sedangkan yang lain dipegang oleh karyawan yang sudah terpercaya. CV. Mekaryo Utomo boleh dibilang industri menengah untuk sekarang ini, hal itu bisa dilihat dari jumlah tenaga kerjanya (BPS dalam Halimah, 2005:16). Beberapa perusahaan besar yang mendapatkan suplei batu kapur dari perusahaan ini adalah : PT. Semenanjung Pangeran Agung, PT. Bangun Arta dan PT Jatim Steel. Selain itu mensuplei perusahaan besar, CV. Mekaryo Utomo juga mensuplei pedagang-pedagang batu kapur dalam skala kecil. Hal itu merupakan sala satu strategi yang diterapkan oleh bagian penjualan untuk menanggulangi apabila sewaktu-waktu ada perusahaan besar yang membeli gamping dari CV. Mekaryo Utomo bermasalah dan mengurangi order.

Dalam produksinya CV. Mekaryo Utomo menggunakan tungku pembakaran untuk proses produksinya. Untuk satu tungku pembakaran memerlukan bahan mentah/baku yaitu batu kapur sekitar 40 ton dan untuk menjaga kualitas produk yang baik, maka CV. Mekaryo Utomo menggunakan bahan baku batu kapur yang berasal dari tuban. Karena batu kapur dari tuban memiliki kadar batu sesuai dengan kebutuhan industri baja dan bangunan. Untuk bahan bakar dalam industri adalah kayu, serbuk kayu, limbah karet, limbah pabrik sepatu dan kulit kacang. Untuk satu tungku pembakaran membutuhkan kurang lebih 6 rit truck untuk produksinya. Karena untuk meningkatkan kualitas produk batu kapur, CV.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mekaryo Utomo menggunakan bahan bakar untuk produksinya yaitu serbuk kayu. Selain meningkatkan kualitas hasil produk, bahan bakar produksi yaitu serbuk kayu juga bisa membuat penghematan anggaran perusahaan. Proses produksi pembakaran batu kapur dalam 1 tungku pembakaran memerlukan waktu 4-5 hari pembakaran untuk menghasilkan kualitas batu kapur yang baik. Hasil produksi dalam 1 tungku pembakaran rata-rata sebesar 25-27 ton.

Dalam memasarkan produknya, perusahaan ini menggunakan dua saluran distribusi, yaitu saluran distribusi langsung. Saluran distribusi konvensional dilakukan dengan menyalurkan hasil produksinya langsung ke industri lain yang membutuhkan produk ini dan pengecer (dengan angkutan sendiri) untuk melayani konsumen. Sedangkan untuk saluran distribusi secara langsung. Konsumen datang sendiri ke perusahaan untuk membeli produk perusahaan.

2. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan CV. Mekaryo Utomo yang berjumlah 40 orang. Dalam deskripsi responden disini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan pendidikan. Jumlah atau ukuran sampel (n) penelitian ini adalah 40 responden yang dianggap valid dan dapat diolah.

a. Komposisi Responden Menurut Usia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Usia seseorang dapat mempengaruhi etos kerja dari orang tersebut. Etos kerja karyawan dapat ditentukan dari usia. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat kinerja pun akan menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui gambaran usia tentang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1

Komposisi Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
< 20 Tahun	8	20
21 – 30 Tahun	19	47,5
31 – 40 Tahun	8	20
> 40 Tahun	5	12.5
Jumlah	**40**	**100**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 21 tahun sampai dengan 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia 21 – 30 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

b. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin disini merupakan faktor genetis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya semangat kerja maupun kinerja orang yang mempunyai jenis kelamin laki-laki dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wanita itu tidaklah sama dalam objek pekerjaan tertentu. Tetapi secara psikologis wanita lebih teliti dan sabar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini ditujukan pada karyawan perusahaan dagang, dimana dibutuhkan ketelitian, kesabaran, dan kerjasama yang baik didalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki – laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Jumlah	**40**	**100**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga atau menggunakan fisik.

c. **Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepadanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Deskripsi responden tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3

Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	20	50
SMA	12	30
D3	4	10
S1	4	10
Jumlah	**40**	**100**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

3. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan mengenali konstrak psikologis variabel penelitian. Kemudian membuat batasa kawasan tiap-tiap variabel berdasarkan konstrak yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud. Dengan mengenali batasan ukur dan adanya

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisi operasionalkan ke dalam bentuk-bentuk yang lebih konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Selanjutnya komponen-komponen atribut adan indikator-indikator disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. Dari blue print inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem maka dilakukan pemeriksaan ulang setiap aitem apakah sesuai dengan indikator perilaku yang hendak di ungkap. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi ini adalah seluruh karyawan, maka penellitian ini menggunakan penelitian populatif dimana seluruh karyawan yang ada diambil sebagai subyek penelitian yang jumlahnya 40 orang.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Tujuan penellitian ini adalah ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi ekstrinsik dan intrisik, dimana hasil analisis atau pengujian dengan menggunakan Mann Whitney U Test mengasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000, $P < 0,05$ yang artinya hipotesis alternatif diterima dan hipotesi nol ditolak dimana terdapat perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dimana motivasi intrinsik lebi tinggi dengan rata-rata 28,70 lebi tinggi dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik dengan rata-rata 12,30.

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan etos kerja ditinjau dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Sebelum menentukakan apaka hipotesis yang diajukan peneliti diterima atau tidak maka harus ada yang namanya kaidah pengujian dimana:

Jika sig > 0,05, maka Ho diterima

Jika sig < 0,05, maka Ha diterima

Dari hasil analisis statistik dengan bantuan program SPSS 11,5 for windows, diperole taraf signifikansi sebesar 0,000, dimana P<0,05, yang artinya Hipotesis nol ditola dan hipotesis alternatif diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Sedangkan untuk melihat etos kerja mana yang lebih tinggi antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik dengan karyawan yang mempunyai motivasii ekstrinsik dapat dilihat pada mean rank hasil analisis yang mana hasil tersebut menunjukan karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik (*mean* 28,70) etos kerjanya lebih tinggi dari karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik (*mean* 12,30)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsic dan karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam berbagai hal dan digunakan juga untuk peningkatan kualitas diri maupun kualitas hasil produksi diantaranya adalah etos kerja karena etos kerja sendiri lah yang akan menentukan kualitas kerja kita atau kualitas diri kita sehingga nantinya dapat berdampak posisif bagi orang lain maupun perusahaan.

Dari hasil penelitian ini juga terlihat perbedaan antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik dan motivasii ekstrinsik dimana karyawan yang mempunya motivasi intrinsik lebih tinggi dari pada karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik artinya karyawan yang berkerja atas dasar kemauannya sendiri akan berdampak positif bagi perusahaan dari pada karyawan yang bekerja atas dasar pemasukan dan pengeluaran, hal ini sesuai dengan teori Wesley dan Yulk mengenai kepuasan kerja yakni *diskrepancy theory* dimana teori ini menyatakan seseorang akan memperhitungkan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang dirasakan jika tidak sesuai maka bisa saja etos kerjanya akan menurun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari Golerman dikutip *oleh* Martharia (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi sehingga akan menaikkan etos kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Dalam hal ini, menurut Furtwengler (2003) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatian oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:a) Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.b) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.c) Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokan menjadi faktor intrinsik dan faktor ektrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja perusahaan.

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu antara lain sebagai berikut ; (a) Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja; (b) Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan; (c) Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktfitas kerjanya.

Sebagai akhir pembahasan ini, penulis menyadari bahwa pelaksanaan penelitian ini mengandung banyak keterbatasan-keterbatasan maupun kekurangan baik yang menyangkut masalah dilapangan, studi kepustakaan, biaya maupun waktu. Keterbatasan yang dapat penulis rasakan antara lain sebagai berikut: pertama, dalam pengembangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrument atau alat ukur psikologis hal ini dikarenakan atribut psikologi bersifat laten (tidak kelihatan). Kedua; jumlah subyek yang diambil mungkin terlalu sedikit sehingga mengganggu validitas dan reliabilitas alat ukur. ketiga aitem yang digunakan peneliti relative sedikit sehingga sulit untuk mengungkap kedua variable baik variable etos kerja maupu motivasi kerja. Peneliti menyadari akan hal itu semua, kepada selanjutnya diharapkan apabila bermaksud mengadakan replikasi terhadap penelitian ini hendaknya memperhatikan hal-hal tersebut untuk mencapai kesempurnaan penelitian.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi pimpinan, karyawan CV. MEKARYO UTOMO di Lamongan dan peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsic dan karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik yang ditelah diujikan dengan menggunakan *Mann Whitney U Test* hasilnya adalah mean 28,70 dan mean 12,30, dimana etos kerja karyawan yang mempunyai motivasi intrinsic lebih tinggi (mean 28,70) dari pada karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik (12,30).

B. Saran

1. Bagi CV. MEKARYO UTOMO

Bahwa berdasarkan pada penellitian ini dapat diketahui secara umum bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara karyawan yang mempunyai motivasi intrinsic dan ekstrinsik, dimana motivasi intrinsic lebih tinggi dari pada motivasi ekstrinsik, maka perlu diadakan perbaikan manajemen dan lingkunangan kerja yang sesuai dan dapat meningkatkan motivasi karyawan secara eksternal sehingga motivasi yang ada pada karyawan dapat seimbang antara motivasi intrinsic dan ekstrinsik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi Karyawan

Karyawan diarapkan mempunyai kesadaran akan pentingnya etos kerja karena hal tersebut akan mementukan kualitas kita sebagai manusia yang berkualitas dan berkarakter sehingga hal tersebut dapat bermanfaat untuk diri kita dan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji etos kerja disarankan untuk melihat factor-faktor mana yang mempunyai pengeruh terhadap etos kerja sehinngga dapat memilih mana variable yang cocok untuk diteliti. Kemudian penelusuran data yang mendalam perlu dilakukan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, (2006). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (1998), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Jakarta*: PT. Rineka Cipta.

As'ad, (1995). *Psikologi Industri*, Yogyakarta : liberty.

Azwar Saifuddin, (2002), *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin (2007). *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin, (2004). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cascio, Wayne F. (2003); Managing Human Resource; Productivity, Quality of Deaux, Kay.;

Dayakisni, Tri dan Salis Yuniardi, (2008); *Psikologi Lintas Budaya*, Malang: Universitas Muhammadiya Malang

Dane, Francis C.; Wrightsman, Lawrence S. (1993); Social Psychology in the 90's (6th Ed); Brooks/Cole Publishing Company, California

Furtwengler, D. 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja.*

(Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Penerbit Andi. Yogyakarta.

Hamid, E.S., Rowi, budiman. (2003) Membangun *Pfofesional Muhammadiyah*, Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAP PRESS

Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi.PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hornby, A S., (1995); Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English(5th ed.); Oxford University Press, Great Britain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Greenberg, J. (2005). Managing behavior in organizations, Prentice Hall, USA

Kusnan, Ahmad (2004); Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; http://www.damandiri.or.id/ index.php [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM] Mahardika.

Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia.* Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Martharia. 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.* Skripsi. Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Ovi Setya Prabowo. 2008. *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati.* Skripsi Surakarta: Manajemen UMS.

Rosmiani, (1996); Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera

Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.

Sinamo, Jansen. H, (2005); 8 *Etos Kerja Profesional.* Jakarta : Institut Darma

Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. 1994. *Manajemen.* Jilid 1. Edisi Kelima. Intermedia. Jakarta.

Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Islami.* Jakarta: Gema Insani Pres.

Weber, Max. 2000. *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme.* Penerbit Pustaka Promethea.

Work Life, Profits (6th ed.); McGraw Hill/Irwin, New York.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id