

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu landasan yang digunakan peneliti untuk memperkuat penelitian yang dilakukan. Melalui kajian penelitian terdahulu, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta mengidentifikasi kebaruan penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu juga menjadi bahan acuan dalam penyusunan kerangka berpikir dan analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

Penelitian mengenai etos kerja telah banyak dilakukan pada berbagai instansi pemerintah maupun organisasi lainnya dengan objek, teori, metode, dan hasil penelitian yang beragam. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa setiap penelitian memiliki karakteristik dan temuan yang berbeda sesuai dengan kondisi objek yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian terdahulu yang dipilih dalam penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian, yaitu etos kerja.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini memuat permasalahan, teori yang digunakan, metode penelitian, hasil penelitian, serta persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Dengan demikian, penelitian terdahulu dapat memperjelas posisi penelitian ini serta menunjukkan kontribusi yang diberikan terhadap

kajian etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

1. Rangga Nugraha Muharamsyah (Universitas Galuh 2023) “Etos Kerja Pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa yang ditandai dengan rendahnya disiplin, semangat kerja, profesionalisme, produktivitas, komitmen, dan kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai belum berjalan secara optimal sehingga diperlukan peningkatan disiplin, tanggung jawab, ketekunan, dan kesadaran kerja agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih baik.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, yaitu sama-sama mengkaji etos kerja menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian Rangga Nugraha Muharamsyah dilakukan pada Pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

2. Risna Indriani (Universitas Galuh 2023) “Etos Kerja Perangkat Desa Sukadana Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis”.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya etos kerja perangkat desa yang ditunjukkan oleh rendahnya kerja sama, disiplin,

keaktivitas, komitmen, dan tanggung jawab aparat desa dalam melaksanakan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja perangkat desa belum terlaksana secara optimal sehingga diperlukan peningkatan komunikasi, pembinaan, disiplin kerja, komitmen, serta peningkatan kemampuan aparat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas etos kerja dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, yaitu perangkat desa di Desa Sukadana, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar yang memiliki karakteristik organisasi dan tugas pemerintahan yang berbeda.

3. Firdaus (Universitas Islam Riau 2022) “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri”.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian menggunakan teori etos kerja yang diukur melalui indikator kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, rajin, dan tekun serta dikaitkan dengan teori kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan mengenai etos kerja sebagai variabel utama penelitian. Adapun perbedaannya terletak pada metode penelitian, teori yang digunakan, tujuan penelitian, serta objek penelitian. Penelitian Firdaus menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar berdasarkan teori Darodjat.

4. Azizah, F. N. (2025). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Di Sman 9 Malang)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya etos kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan teori etos kerja, produktivitas kerja, dan pengalaman kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, baik secara langsung maupun melalui pengalaman kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menjadikan etos kerja sebagai fokus utama penelitian. Perbedaannya terletak pada tujuan penelitian, metode penelitian, teori yang digunakan, serta objek penelitian. Penelitian Azizah menggunakan pendekatan kuantitatif untuk

menguji pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan etos kerja pegawai berdasarkan enam dimensi etos kerja menurut Darodjat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa penelitian-penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama mengkaji etos kerja sebagai fokus penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu maupun penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai etos kerja pada suatu organisasi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan pelaksanaannya.

Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, pendekatan penelitian, serta teori yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai objek, seperti perangkat desa, pegawai kelurahan, karyawan perusahaan, dan guru, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif dengan tujuan yang beragam, seperti mendeskripsikan etos kerja maupun menguji pengaruh etos kerja terhadap variabel lain. Sementara itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori etos kerja menurut Darodjat yang terdiri atas enam dimensi untuk mendeskripsikan etos kerja pegawai pada objek penelitian yang diteliti.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam pengertian lain etos dapat diartikan sebagai berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, baik atau buruk.

Secara terminologi kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

- a. Suatu aturan umum atau cara hidup.
- b. Suatu tatanan aturan perilaku.
- c. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhath yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

*Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution*. Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau institusi.

Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos diartikan dalam dua pemaknaan, yaitu:

*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.

*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 pengertian di atas 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.

### **2.2.2 Pengertian Etos Kerja**

Menurut Anoraga (2009) dalam Darodjat (2021:76) 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.

Menurut Sinamo (2005) dalam Darodjat (2021:76-77), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang

disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Sinamo (2005) dalam Darodjat (2021:77) juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu.

Kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Melalui berbagai pengertian di atas 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.

### 2.2.3 Dimensi-dimensi Etos Kerja

Menurut Darodjat (2021:81) karakteristik seseorang memiliki etos kerja yang tinggi adalah:

- a. Memiliki orientasi kemasa depan.

Menurut Darodjat (2021:27) menyatakan bahwa professional merupakan menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik bankir. Panduan perilaku:

1. Bekerja efektif dan efisien.
2. Inovatif dan kreatif.
3. Selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan keahliannya.
4. *Positif thinking*
5. Berwawasan luas dan pandangan jauh ke depan.
6. Bekerja berdasarkan prinsip kehati-hatian (*prudent*)

Menurut Darodjat (2021:38-39) menyatakan bahwa kreativitas dan kepekaan yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dapat mendorong ke arah efisiensi dan efektivitas. Seorang pekerja dimanapun bekerja selayaknya mengembangkan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreatifitas dan kepekaan

yang tinggi, tanpa kreativitas dan kepekaan sulit seseorang akan dapat menciptakan peluang bekerja dengan efektif dan efisien tersebut.

Menurut Darodjat (2021:44) menyatakan bahwa inovatif ialah menjadi visioner yang gigih, kreatif, ingin maju dan selalu menginginkan perubahan ke arah yang lebih baik secara terus menerus.

b. Kerja keras serta menghargai waktu.

Menurut Darodjat (2021:27) menyatakan bahwa kerja keras adalah melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Panduan perilaku:

1. Pantang menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik.
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik.
3. Selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik.
4. Tidak cepat puas atas hasil yang dicapai.
5. Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi tercapainya kepentingan perusahaan.

Menurut Darodjat (2021:27) menyatakan bahwa disiplin adalah melaksanakan tugas tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat. Panduan perilaku:

1. Tepat waktu.
2. Bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku dengan penuh tanggung jawab.
3. Melaksanakan rencana yang telah ditetapkan.
4. Menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagaimana mestinya.

Menurut Darodjat (2021:31) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra dan sebagainya.

Menurut Taliziduhu Ndraha (Darodjat, 2021:37) menyatakan bahwa perilaku pada waktu bekerja yaitu seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Menurut Darodjat (2021:44) menyatakan bahwa kedisiplinan ialah sigap melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tuntas sesuai aturan yang berlaku.

c. Bertanggung jawab.

Menurut Darodjat (2021:26) menyatakan bahwa komitmen adalah menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati dengan sebenar-benarnya. Panduan perilaku:

1. Dengan sungguh-sungguhnya memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target.
2. Dengan sungguh-sungguhnya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
3. Dengan sungguh-sungguhnya dapat dipercaya dalam mengemban setiap pekerjaan dengan benar.

4. Dengan sungguh-sungguhnya menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku.
5. Dengan sesungguhnya menindaklanjuti setiap masalah yang menjadi tanggung jawab saya dan memastikan penyelesaiannya hingga tuntas.

Menurut Nawawi (Darodjat, 2021:90) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d. Hemat dan sederhana.

Pendapat Zulkarnain & Sumarsono (2021) mengungkapkan bahwa asas penyederhanaan dan asas penghematan adalah:

“Asas penyederhanaan adalah semua pekerjaan kantor harus diupayakan agar dapat dijalankan dengan cara sesederhana dan semudah mungkin. Untuk itu sangat diperlukan adanya *Standard Operational Procedure (SOP)* sehingga akan memangkas birokrasi yang panjang. Tata cara yang rumit hendaknya dihindarkan bila memang dapat dicarikan alternatif yang lebih mudah. Penyederhanaan juga berarti sedapat mungkin menghindari segala macam tumpang tindih pekerjaan”.

“Asas penghematan adalah semua pekerjaan kantor harus diupayakan agar dapat dijalankan dengan cara sehemat mungkin, yakni cara yang paling mudah (menghemat pikiran), ringan (menghemat gerak dan tenaga), cepat (menghemat waktu), dekat (menghemat ruang), dan murah (menghemat biaya)”.

e. Tekun dan ulet.

Pendapat Caldwell, D. F. “*People and Organizational Culture*” (2000:487-516) dalam Darodjat (2021) mengungkapkan bahwa perhatian

pada hal-hal rinci merupakan “sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail”.

f. Berkompetisi secara jujur dan sehat.

Menurut Darodjat (2021:28) integritas merupakan membangun kepercayaan dengan kejujuran, tanggung jawab, moral serta satu kata dengan perbuatan. Panduan perilaku:

1. berani menyatakan fakta apa adanya secara transparan dan jujur denan tetap menjaga aturan-aturan organisasi.
2. Menjunjung tinggi kebenaran sesuai dengan kode etik.
3. Melaksanakan tugas dengan ikhlas.
4. Mencintai pekerjaan dan menjaga citra organisasi.

Menurut Darodjat (2021:31) menyatakan bahwa kerjasama merupakan kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Menurut Darodjat (2021:31) menyatakan bahwa saling menghargai adalah perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Menurut Darodjat (2021:31) menyatakan bahwa keterbukaan adalah kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Darodjat (2021:39) menyatakan bahwa dedikasi dan loyalitas harus diberikan kepada visi dan misi organisasi tidak kepada pimpinannya, atau atasannya secara personal atau individu pimpinannya.

Menurut Darodjat (2021:44) menyatakan bahwa integritas ialah suatu nilai yang diyakini dalam organisasi yang menjunjung tinggi azas kebenaran pada setiap perkataan dan tindakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Darodjat (2021:44) menyatakan bahwa kerjasama ialah bekerja dengan kooperatif, kompak, bersinergi, saling menghargai, mengedepankan koordinasi dengan memanfaatkan *networking* untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Nawawi (Darodjat, 2021:90) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang secara nyata dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (Darodjat, 2021:91) menyatakan bahwa kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### **2.2.4 Aspek-aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005) dalam Darodjat (2021:82), setiap manusia memiliki (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. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) dalam Darodjat (2021:82-84) 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 dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) 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 menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat

Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya mengirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeserpun.

- b. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh

tanggung jawab. Etos ini membuka kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuk.

c. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, *"I'm doing my best!"*. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.

d. Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apapun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

e. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan terhadap Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

f. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melalui hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

g. Kerja adalah kehormatan

Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepad kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

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. Apapun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan pejuang mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

### 2.2.5 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Tisnawati dan Priansa (2021:246-248) menyatakan bahwa etos kerja pegawai yang baik memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari amkna etos kerja itu sendiri. Karakteristik tersebut yaitu:

a. Jiwa Kepemimpinan

Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi adalah mereka yang mampu menjadi leader bagi dirinya, bagi rekan kerja, bahkan bagi organisasi tempat ia bernaung. Keterampilan memimpin tersebut bukan hanya karena ia mampu mengembangkan dirinya sebagai seorang pemimpin, namun juga jiwa dari seluruh pengabdianya bagi organisasi.

b. Manajemen Waktu

Mampu mengatur ritme pekerjaan, mampu mendahulukan apa yang mesti didahulukan, dan mengakhirkan apa yang harus diakhirkan.

c. Pengembangan Relasi

Senantiasa menjaga kualitas pekerjaan dan citra organisasi yang bernaungnya sehingga relasi dirinya dan relasi organisasi akan terus berkembang dengan baik.

d. Membantu Rekan Kerja

Ia merupakan “*team player*”, yang mampu bekerja dalam team terbaik dan mampu berkontribusi paling baik juga bagi organisasi.

e. Pelayanan

Ia sangat peduli untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Ia merupakan pribadi yang bisa beristirahat dengan tenang ketika pekerjaannya dalam melayani telah usai.

f. Tanggung Jawab dan Dapat Diandalkan

Pegawai harus dapat diandalkan, bahwa ia harus mampu memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

g. Jiwa Kewirausahaan

Ia memiliki kemampuan dalam berinisiatif, mengambil resiko, serta memutuskan apa yang seharusnya diputuskan dengan baik.

h. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

i. Inovasi

Sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya atau sesuatu yang diciptakan untuk memperbaiki atau bahkan melengkapi yang sebelumnya.

j. Kemandirian

Karakteristik ini memberikan ciri khas, bahwa pegawai yang memiliki etos kerja tinggi pada dasarnya merupakan pribadi mandiri yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun ia bekerja sendirian.

k. Pembelajar

Karakteristik ini memberikan ciri khas, bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan pribadi yang senantiasa belajar serta beradaptasi atas segala perubahan yang ada di sekelilingnya. Ia mampu mengambil hikmah dengan baik atas pengalaman yang telah diperolehnya.

l. Haus Pengetahuan

Ia merupakan individu yang selalu ingin tahu dan menjadi tahu karena aktif dalam memperoleh pengetahuan.

m. Berpikir Positif

Ia senantiasa berpikir secara positif sekaligus memiliki makna yang mendalam mengenai filosofi dari berpikir yang positif.

n. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan salah satu karakteristik paling menonjol dari etos kerja. Sudah dapat dipastikan, bahwa pegawai yang memiliki spiritualitas yang tinggi merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi.

### 2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Darodjat (2021:78-79) 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 (*rasionalitas*) 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. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1959), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum

mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

b. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

c. Sosial Politik

Menurut Siagian (1995), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Siagian (1995) 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 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 (Bertens, 1994).

f. Motivasi Intrinsik Individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu 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 ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

Sedangkan menurut Tisnawati dan Priansa (2021:249-250) etos kerja dipengaruhi oleh berbgayaan faktor, baik internal maupun eksternal, yaitu:

1. Faktor Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai

pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan dan modernisasi.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan, bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar memublikasikan hasil penelitiannya, bahwa

perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

### b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

### c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

### d. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian, misalnya negara Tiongkok (China).

e. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan, misalnya negara Jepang.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Masyarakat di negara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya, masyarakat Indonesia meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan teknologi.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan membahas secara spesifik masalah etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, hal ini dilatarbelakangi oleh permasalahan-permasalahan yang terjadi mengenai etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar yang belum optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teori administrasi publik.

Administrasi publik sebagai cara menjalankan berbagai aspek dalam urusan publik. Hidayat (2007:21) menyatakan bahwa: “Awalnya konsep administrasi publik digunakan untuk menjelaskan administrasi pemerintahan (*government administration*)”. Dalam perkembangannya, administrasi publik digunakan secara lebih luas karena mencakup seluruh urusan publik.

Selanjutnya Thoha (2007:21) menyatakan bahwa:

Kajian administrasi publik meliputi proses pembuatan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan evaluasi kebijakan. Kebijakan publik yang dibuat oleh negara atau pemerintah bersama dengan rakyat direalisasikan dalam kehidupan nyata, bukannya berhenti sampai pada tingkat slogan seperti beberapa waktu lalu. Oleh karena itu, ilmu administrasi publik berkepentingan untuk mengambil peran mewujudkannya.

Dengan demikian etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar merupakan bagian administrasi publik mengingat hal tersebut merupakan salah satu urusan publik yang harus dikelola dengan baik.

Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa: “Antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni konsentrasi pada sikap dasar manusia”. Sedangkan menurut Darodjat (2021:77) mengatakan 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”.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Etos kerja memiliki karakteristik yang menjadi identitasnya dari makna etos kerja itu sendiri. Darodjat (2021:81), ada enam karakteristik seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu:

1. Memiliki orientasi kemasa depan.
2. Kerja keras serta menghargai waktu.
3. Bertanggung jawab.

4. Hemat dan sederhana.
5. Tekun dan ulet.
6. Berkompetisi secara jujur dan sehat.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka anggapan dasar dalam penelitian ini adalah bahwa etos kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan administrasi publik yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat etos kerja pegawai dapat diketahui melalui enam karakteristik yang dikemukakan oleh Darodjat (2021), yaitu memiliki orientasi ke masa depan, kerja keras serta menghargai waktu, bertanggung jawab, hemat dan sederhana, tekun dan ulet, serta berkompetisi secara jujur dan sehat. Apabila keenam karakteristik tersebut diterapkan secara optimal oleh pegawai, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi akan berjalan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila salah satu atau beberapa karakteristik tersebut belum terlaksana secara optimal, maka etos kerja pegawai belum dapat dikatakan optimal. Oleh karena itu, keenam karakteristik tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menganalisis etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

Berdasarkan anggapan dasar tersebut, maka untuk lebih jelasnya penulis uraikan alur penelitian ini sebagai berikut:

Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar belum optimal. (Tambahkan masalah)



Enam karakteristik dari etos kerja menurut Darodjat (2021:81) yaitu:

1. Memiliki orientasi kemasa depan.
2. Kerja keras serta menghargai waktu.
3. Bertanggung jawab.
4. Hemat dan sederhana.
5. Tekun dan ulet.
6. Berkompetisi secara jujur dan sehat.



Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar dapat optimal.

**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran**

## **2.4 Proposisi**

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis merumuskan proposisi sebagai berikut: “Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar” dapat optimal, apabila memiliki orientasi kemasa depan, kerja keras serta menghargai waktu, bertanggung jawab, hemat dan sederhana, tekun dan ulet, serta dapat berkompetisi secara jujur dan sehat.