

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hakikat *Organizational Based Self Esteem*

Secara sederhana *organizational based self esteem* merupakan pengembangan dari konsep *self esteem*, yang hakikatnya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya sendiri melalui proses evaluasi diri. Dalam *self esteem* tersebut individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang demikian itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk-bentuk perasaan lain dalam kedudukan atau statusnya sebagai anggota organisasi. Konsep inilah yang dikenal sebagai *organizational based self esteem* (OBSE).

Kreitner & Kinicki mendefinisikan *organizational based self esteem* sebagai “nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi”.⁴

Dalam konteks organisasi, *organizational based self esteem* tentu saja sangat penting, utamanya dalam meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi yang akan menjadi dasar bagi timbulnya kemauan untuk bertahan dan

⁴ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Suandi (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h. 84

memaksimalkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki self-esteem yang tinggi cenderung lebih sukses dalam upaya menemukan pekerjaan, sedangkan individu dengan self-esteem yang rendah, bila dipekerjakan akan lebih tertarik pada organisasi yang besar dimana posisi mereka tidak terlalu diperhatikan. Greenberg mengemukakan bahwa:

Pekerja dengan *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung secara aktif berusaha menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaan, dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. Cukup menarik untuk diperhatikan bahwa individu dengan self-esteem rendah kelihatannya sadar dengan kemungkinan mereka memberikan hasil yang buruk. Mereka cenderung menilai dirinya secara negatif (khususnya ketika penilaian terhadap performa mereka ambigu) dan pada dasarnya bertanggungjawab terhadap hasil buruk tersebut.⁵

Apa yang dikemukakan oleh Greenberg di atas menunjukkan bahwa individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada individu dengan *organizational based self esteem* yang rendah. Demikian itu, karena individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung lebih optimis dalam melihat dirinya sebagai pribadi yang unggul dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dengan modal citra diri yang positif individu dengan *organizational based self esteem* tinggi akan selalu memaksimalkan seluruh kompetensi yang dimilikinya hingga mencapai hasil yang optimal.

Organizational based self esteem dalam diri individu akan meningkat ataupun menurun seiring dengan penilaian individu terhadap kondisi organisasi

⁵ J. Greenberg, *Managing behavior in organizations*, (USA: Prentice Hall, 2005) h. 156

secara struktural, kerumitan pekerjaan yang dihadapi, serta adanya penghargaan dari pihak managerial.⁶ Ini artinya bahwa *organizational based self esteem* cenderung meningkat ketika individu mempersepsikan bahwa atasan mereka memiliki suatu kepedulian pada mereka. Nilainya juga lebih akan lebih meningkat bila organisasi tempat individu bekerja memiliki struktur yang organik (fleksibel) daripada yang kaku (Birokratis). Begitu pula pekerjaan yang rumit dan menantang juga dapat mendorong tumbuhnya *organizational based self esteem* yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang sederhana, berulang-ulang serta membosankan.

Tan Kim Sek dalam Anoraga menemukan bahwa metode sosialisasi yang efektif untuk dapat meningkatkan kompetensi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya terkait dengan peranannya dalam organisasi adalah dengan meningkatkan nilai OBSE-nya.⁷

Gardner, Dyne, & Pierce dalam Kusnan menemukan bahwa:

Tingkatan gaji turut mempengaruhi rasa berharga seorang individu sebagai anggota organisasi, sehingga mereka menyarankan organisasi mempertimbangkan sistem penggajian berbasis kompetensi. Namun mereka juga mengindikasikan bahwa sistem penggajian berbasis kompetensi tetap memiliki resiko dimana individu dengan tingkat gaji yang lebih rendah dapat menganggap dirinya kurang berkompeten, sehingga berpeluang menjatuhkan *self-esteemnya*.⁸

⁶ Kreitner dan Kinicki, *op.cit.*, h. 87

⁷ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009) h. 56

⁸ Ahmad Kusnan, *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) h. 39

Tang & Gilbert menemukan bahwa “OBSE berhubungan dengan *global self-esteem, need for achievement, organizational citizenship*, komitmen organisasi, motivasi untuk meningkatkan potensi dan pendidikan”.⁹ Intinya OBSE berhubungan dengan sejumlah variabel yang bersifat intrinsik tentang perasaan subyektif pekerja dalam organisasi, dimana OBSE dapat meningkat ataupun menurun seiring dengan berkembangnya faktor-faktor tersebut.

Selanjutnya, Kreitner & Kinicki menyebutkan “ciri-ciri individu dengan nilai OBSE yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai seorang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka”.¹⁰

Pandangan Kreitner & Kinicki di atas pada pokoknya menekankan bahwa individu dengan OBSE yang tinggi cenderung memiliki pandangan yang positif mengenai diri dan statusnya sebagai anggota organisasi. Untuk itu mereka menyarankan agar organisasi melakukan upaya untuk membangun self-esteem karyawan, antara lain adalah:

1. Mendukung dan menunjukkan kepedulian pada persoalan, kepentingan, status, dan kontribusi individu,
2. Menawarkan pekerjaan yang memiliki variasi otonomi dan tantangan yang sesuai dengan nilai-nilai keahlian dan kemampuan individu,
3. Berjuang untuk membangun ikatan antara karyawan dan manajemen didasari kepercayaan,
4. Menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan pengendalian pribadi dan memberi penghargaan pada keberhasilan.¹¹

⁹ Thomas Li-Ping Tang & Pamela Rae Gilbert. *Organization-Based Self Esteem among Mental Health Workers: A Replication and Extension*, (USA: Prentice Hall, 2009) h. 79

¹⁰ Kreitner & Kinicki, *op.cit.*, h. 97

¹¹ *Ibid.*, h. 97-99

Greenberg juga memiliki empat point penting yang disarankannya untuk meningkatkan self-esteem individu dalam organisasi, yaitu;

1. Buatlah orang merasa berharga; ciptakan kesempatan bagi individu untuk merasa diterima dengan mencari cara untuk memanfaatkan pengalaman dan keahlian unik mereka.
2. Buatlah orang merasa kompeten; kenali hal-hal baik yang dilakukan individu dan pujilah mereka sesuai dengan hal itu.
3. Buatlah orang merasa aman; harga diri karyawan akan lebih meningkat ketika harapan para manager tersampaikan dengan jelas dan terang-terangan pada mereka
4. Buatlah orang merasa mendapatkan wewenang; individu diberikan kesempatan untuk memutuskan bagaimana mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang menurut mereka baik bagi mereka dan pekerjaannya.¹²

Dari sederet uraian mengenai pandangan para pakar di atas, akhirnya dapat disimpulkan bahwa *organizational based self esteem* (OBSE) adalah persepsi individu yang menggambarkan citra dirinya dalam statusnya sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki nilai *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung akan mempersepsikan dirinya secara positif dan berharga bagi organisasi. Dengan cara pandang yang demikian itu, individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi lebih mampu dalam mengembangkan sikap positif terhadap organisasi dan membangun harapan-harapan yang optimis.

Sejalan dengan pandangan Greenberg di atas, Fan menjelaskan sebagai berikut:

Tingkat *organizational based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional secara positif. Karyawan

¹² Greenberg, *op.cit.*, h. 159

yang menilai diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, berarti, dibutuhkan, mendapatkan kepercayaan, dan yang terpenting bahwa organisasi memberikan kemungkinan bagi pengembangan kompetensi individu karyawan. Bila aspek-aspek tersebut terpenuhi maka karyawan akan menyatukan organisasi dalam kehidupannya dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya. Hal ini menimbulkan keinginan dari karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.¹³

Pandangan Fan di atas relevan dengan pernyataan Greenberg sebelumnya bahwa *organizational based self esteem* berhubungan dengan citra diri seseorang dalam organisasi, dimana ia merasa diterima, dihargai, memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang kerja sehingga ia merasa dibutuhkan, merasa aman, dan mendapatkan kepercayaan atau wewenang sehingga ia dapat memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan bidang kerjanya. Selain itu, organisasi juga harus membuka diri dengan memberikan peluang bagi pengembangan kompetensi individu karyawan sehingga karyawan secara langsung mempersepsikan dirinya sebagai bagian penting dalam menyertai dinamika organisasi.

Organizational based self esteem dalam penelitian ini akan diamati melalui indikator-indikator yang meliputi: merasa diterima dalam organisasi, merasa aman dalam organisasi, merasa berkompeten dalam organisasi, merasa berpengaruh dalam organisasi, merasa penting bagi organisasi, rasa berharga bagi organisasi, merasa berkembang dalam organisasi.

¹³ Tang Lai Fan, *The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Training-Commitment Relationship*, Alih Bahasa: Hariati Ramly (Hong Kong: Baptist University Hong Kong, 2008), h. 80

B. Hakikat Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologi, etos kerja merupakan rangkaian dari dua suku kata yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “Ethos” yang berarti sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.¹⁴

Etos tidak hanya dimiliki individu tetapi juga oleh kelompok atau bahkan masyarakat. Pada umumnya etos yang dimiliki individu merupakan turunan dari etos kelompok atau masyarakat sekitarnya. Tasmara menjelaskan bahwa:

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini individu. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut mengandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.¹⁵

Etos juga memiliki nilai moral berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang, dimana dalam harapan tersebut tersimpan kekuatan dahsyat di dalam hati untuk selalu memenuhi harapannya tersebut. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soekanto mengartikan etos sebagai berikut:

¹⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2004)
h. 15

¹⁵ *Ibid.*,

- a. Nilai dan ide dari suatu kebudayaan
- b. Karakter umum suatu kebudayaan¹⁶

Pandangan Soekanto di atas, menekankan bahwa etos tumbuh dalam suatu kelompok atau masyarakat tertentu dan merupakan karakter umum dari nilai budayanya. Pandangan ini tidak menafikan adanya etos individual, mengingat budaya kelompok akan senantiasa mewarnai karakter individu. Dalam suatu masyarakat pekerja akan tumbuh individu-individu yang tekun, ulet, gesit, dan disiplin dalam bekerja. Nurcholis sebagaimana dikutip Tasmara mengemukakan “etos ialah watak atau karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia”.¹⁷

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos merupakan dasar yang akan membentuk sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu maupun sekelompok manusia.

Sementara itu, kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan. El-Qussy dalam Tasmara menerangkan bahwa “kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, yaitu: *Pertama*, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan *kedua*, tindakan yang dilakukan dengan cara tidak sengaja”.¹⁸

Pengertian kerja yang pertama, memiliki kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis pengertian kedua adalah

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) h. 174

¹⁷ Tasmara, *Etos Kerja*..., h. 110

¹⁸ *Ibid.*, h. 107

gerakan random (*random movement*) seperti gerakan yang terlihat pada bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini sudah tentu kerja menurut arti yang pertama, yaitu aktivitas yang dilakukan dengan unsur kesengajaan, bermotif dan bertujuan sebagai usaha dalam melakukan proses pengukuhan eksistensi dan aktualisasi diri.

Dengan pengertian kerja seperti dikemukakan di atas, maka etos kerja dapat dimaknai sebagai system nilai yang terpatri dalam jiwa dan mempengaruhi cara pandang individu dalam melihat pekerjaan sebagai usaha untuk mengukuhkan eksistensi dan aktualisasi diri. Melalui proses pembudayaan dalam suatu lingkungan masyarakat, system nilai tersebut membentuk karakter individu dan direfleksikan melalui keyakinan, sikap, dan perilaku individu dalam bekerja.

Mukhtar Bukhori dalam Tasmara mendefinisikan “etos kerja sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa”.¹⁹ Sedangkan Cherington dalam Siagian berpendapat bahwa: “etos kerja dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: (1) Kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya, (2) Disiplin kerja yang tinggi dan (3) Kebanggaan atas hasil karyanya”.²⁰

¹⁹ *Ibid.*, h. 26

²⁰ Sondang Siagian, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h. 4

Pandangan kedua tokoh di atas menegaskan bahwa etos kerja mempersoalkan bagaimana cara pandang individu dalam melihat pekerjaan yang akan direfleksikan dalam sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Individu yang memiliki etos kerja tinggi dapat melihat pekerjaan sebagai panggilan nurani untuk mengukuhkan eksistensi diri sebagai manusia yang harus mengabdikan, bukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan. Dari cara pandang yang positif inilah terbentuk karakter pekerja yang handal seperti disiplin, gesit, ulet, dll. Tidak berlebihan, bila Meier mengemukakan bahwa “etos kerja adalah kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melaksanakan pekerjaannya yang ukuran kesuksesannya tidak dapat disamakan begitu saja dengan individu lainnya”.²¹

Selanjutnya, etos kerja dapat juga diartikan sebagai sikap masyarakat terhadap makna kerja. Martono dalam Tasmara mengemukakan pengertian etos kerja bahwa “etos kerja adalah sikap batin yang sesuai dengan norma-norma batin”.²² Demikian pula, Anoraga menyatakan bahwa “etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”.²³

Menelaah kembali beberapa pandangan para ahli di atas, etos kerja memiliki makna sebagai doktrin kerja yang diyakini oleh sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja

²¹ H. Maier, *Penilaian penyelia Lawan Kemajuan Promosi Dalam Studi Pensahihan*. (Bandung: PT.Putra Utama, 2007), h. 225

²² Tasmara, *Etos Kerja.....*, h. 2

²³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Edisi Terbaru, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) h. 22

mereka. Dengan menampilkan etos kerja yang tinggi, orang akan dapat memiliki moral kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Moral kerja adalah perilaku yang ditampilkan manusia ketika berhadapan dengan tugas-tugasnya. Myrdal dalam Azwar mengemukakan tiga belas sikap yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang yaitu:

1) Efisien; 2) Rajin; 3) Teratur; 4) Disiplin; 5) Hemat; 6) Jujur dan Teliti; 7) Rasional dalam mengambil tindakan; 8) Bersedia menerima perubahan; 9) Gesit dalam memanfaatkan keadaan; 10) Energik; 11) Ketulusan dan kepercayaan diri; 12) Mampu bekerjasama; 13) Mempunyai visi yang jauh kedepan²⁴

Azwar juga mengutip pendapat Paul Charlap yakni agar seseorang sukses dalam bekerja harus didukung oleh etos kerja yang indikasi-indikasinya adalah : “1) Semangat kerja, 2) bekerja dengan arif dan bijaksana, 3) Disiplin, dan 4) Selalu bekerjasama dengan teman kerja”.²⁵

Adapun menurut Jansen H. Sinamo, ada empat indikator etos kerja yang dapat dilihat dan dinilai oleh orang lain, sebagai berikut:

Karakter, kompetensi, konfidensi, dan karisma. Karakter adalah kualitas mental dan moral yang dimiliki oleh setiap individu, kelompok, atau institusi yang mencakup ketaatan terhadap aturan, disiplin, dan etika kerja, serta kemauan keras untuk bekerja. Kompetensi, yaitu kemampuan untuk melakukan kerja dan usaha-usaha untuk mengembangkan kemampuan (keterampilan) kerja. Konfidensi, yaitu kepercayaan dan perasaan, atau cara pandang individu terhadap sesuatu (pekerjaan) yang dapat mendorong semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karisma, yaitu sifat

²⁴ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukuran*. (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003) h. 35

²⁵ *Ibid.*, h. 37

kepemimpinan yang melekat dalam jiwa seseorang, yang mencakup kredibilitas, akuntabilitas, dan sikap kooperatif individu.²⁶

Dari telaah teoritis terhadap pandangan para ahli yang telah diuraikan di atas, penulis melihat bahwa indikator yang dikemukakan oleh Jansen di atas dapat mencakup keseluruhan dari ciri-ciri etos kerja yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam bentuk operasional, indikator-indikator yang dikemukakan di atas dapat dijabarkan menjadi parameter-parameter yang dapat diukur seperti indikator karakter dapat diukur dari tingkat kepatuhan, disiplin, rajin, gesit, teliti, dan lain-lain. Indikator kompetensi dapat berupa kemampuan untuk bekerja, terampil, professional, dan usaha mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan bidang kerja. Indikator konfidensi dapat dilihat dari kepercayaan atau cara pandang individu terhadap pekerjaannya, yaitu bagaimana individu memaknai pekerjaannya hingga ia terdorong untuk melakukan pekerjaan tersebut dan menghayatinya sebagai sesuatu yang bermakna (pengabdian). Sedangkan indikator karisma dapat dilihat dari jiwa kepemimpinan individu, antara lain seperti akuntabilitas (adanya tanggungjawab), kredibilitas, sikap kooperatif, dan inisiatif.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah doktrin kerja yang diyakini seseorang yang mewujudkan dalam bentuk sikap kerja yang baik, perilaku kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, etos kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah doktrin kerja

²⁶ Jansen H. Sinamo, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009) h. 37

yang diyakini oleh karyawan yang mewujud dalam bentuk sikap, perilaku, dan semangat kerja yang tinggi dan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut: (a) moral kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi; (b) absenteisme yang rendah; (c) akuntabilitas tinggi; (d) motivasi tinggi; dan (e) komitmen terhadap visi organisasi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja sebagai salah satu unsur psikis dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain dikemukakan oleh Anoraga meliputi : agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, geografis, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi intrinsik,

a. Agama

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

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai

budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras secara penuh. 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 terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, atau 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.

f. Struktur Ekonomi

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

g. Motivasi Intrinsik Individu

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

C. Penelitian Relevan

Sejauh pengetahuan peneliti, telah ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini utamanya yang mengemukakan variabel *organizational based self esteem*. Diantara penelitian-penelitian tersebut akan dikemukakan sebagai berikut.

Mislahuddin (2012) dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Organizational Based Self Esteem Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Wua-Wua Kendari*”.²⁷ Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *organizational based self esteem* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, dimana *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel ($0,637 > 0,288$) yang berarti pengaruh *organizational based self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan cukup signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,406 menunjukkan bahwa 40,6% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *organizational based self esteem*. Sedangkan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mery Alfa Maulina (2012) dengan judul “*Analisis Pengaruh organizational based self esteem Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros*”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *organizational based self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.²⁸ Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh

²⁷ Mislahuddin, *Pengaruh organizational based self esteem Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Wua-Wua Kendari*, Skripsi (tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah, Kendari. h. 97

²⁸ Mery Alfa Maulina. *Analisis Pengaruh organizational based self esteem Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Universitas Hasanuddin, Makassar. h. 115

nilai F_{hitung} sebesar 6.783 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4.964 ($6.783 > 4.964$). Ini berarti *organizational based self esteem* yang kondusif sangat dibutuhkan dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya persamaan-persamaan dengan penelitian ini sekaligus juga terdapat perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain bahwa: (1) aspek yang diteliti menyangkut *organizational based self esteem* dan motivasi kerja; (2) ditinjau dari segi metodologi, yaitu jenis penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kedua variabel yang diteliti.

Selain terdapat persamaan, penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan dengan penelitian sebelumnya, antara lain: (1) lokasi penelitian yang berbeda, dimana setiap lokasi tentu memiliki masalah spesifik yang berbeda dengan masalah yang dihadapi di tempat lain; (2) subjek yang diteliti berbeda; (3) Indikator dan parameter yang digunakan dalam mengukur variabel berbeda.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada aspek-aspek tertentu yang menunjukkan adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Namun, persamaan tersebut tidak menyangkut substansi yang diteliti karena lokasi penelitian, subjek penelitian, indikator dan parameter yang digunakan berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bukanlah pengulangan dari apa yang telah diteliti sebelumnya dan bukan merupakan plagiat.

D. Kerangka Pikir

Etos kerja adalah sikap dan keyakinan individu dalam memandang pekerjaan. Cherington dalam Siagian berpendapat bahwa: “etos kerja dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: (1) Kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya, (2) Disiplin kerja yang tinggi dan (3) Kebanggaan atas hasil karyanya”.²⁹

Pandangan di atas sesungguhnya menegaskan bahwa etos kerja adalah doktrin kerja yang diyakini seseorang yang mewujudkan dalam bentuk sikap kerja yang baik, perilaku kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Ini artinya bahwa untuk dapat meningkatkan etos kerja diperlukan suatu sikap atau cara pandang yang positif yang menghargai atau menilai tinggi pada pekerjaan dan kesungguhan dalam bekerja.

Sikap positif terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan seiring dengan tumbuhnya penilaian positif terhadap diri, pekerjaan dan lingkungan organisasi tempat individu bekerja. Individu yang menilai dirinya penting dan dihargai di lingkungan organisasi cenderung akan mengembangkan sikap positif dan keyakinan optimis yang akan menjadi modal dasar bagi terbentuknya etos kerja yang tinggi. Penilaian tentang harga diri dalam konteks organisasi disebut dengan *organizational based self esteem*.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa *organizational based self esteem* dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Kreitner dan Kinicki

²⁹ *Ibid.*, h. 4

mengemukakan bahwa “adanya *organizational based self esteem* dapat mempengaruhi beberapa aspek, antara lain *global self-esteem* (harga diri secara keseluruhan), kepuasan secara keseluruhan, komitmen dan kepuasan organisasi, prestasi kerja, dan terakhir adalah motivasi intrinsik”.³⁰ Semua aspek yang dikemukakan di atas merupakan unsur pembentuk etos kerja.

Dari uraian ini dapat dipahami bahwa variabel *organizational based self esteem* dapat mempengaruhi etos kerja pegawai. Artinya semakin tinggi nilai *organizational based self esteem* individu seharusnya dapat meningkatkan etos kerjanya dalam melaksanakan tugas organisasi. Sebaliknya, semakin rendah nilai *organizational based self esteem* individu akan mempengaruhi rendahnya etos kerja dalam melaksanakan tugas organisasi

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pikir seperti telah dijelaskan di atas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh organizational based self esteem terhadap etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari*”.

³⁰ Kreitner & Kinicki, *op.cit.*, h. 101

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memusatkan perhatian pada variabel, menggunakan data numerik, dan analisis dilakukan menggunakan uji statistik. Penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh variabel *organizational based self esteem* terhadap etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia. Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan dengan pola analisis statistik deskriptif, dimana data yang berupa angka-angka ditabulasikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk tujuan memberikan gambaran tentang keadaan variabel yang diamati. Selanjutnya dilakukan analisis statistik inferensial untuk kepentingan pengujian hipotesis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan relevansi masalah yang diteliti dengan subjek penelitian. Selain itu, kemudahan dalam mendapatkan akses informasi untuk menunjang kelancaran dalam proses penelitian juga menjadi pertimbangan peneliti.

Penelitian ini berlangsung sekitar 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Oktober sampai dengan November 2016.