

**ETOS KERJA GENERASI Z PADA KARYAWAN DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN
PADANG LAWAS**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Persyarat dalam Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

PUTRI CAHAYA SIMBOLON

14.860.0222



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Etos Kerja Generasi Z pada Karyawan Dinas Kependudukan
dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

Nama : Putri Cahaya Simbolon

NPM : 14.360.0222

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dra. Irna Minauli, MSi Psikolog

Pembimbing II

Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi. Psikolog

Ka. Bagian Psikologi
Industri dan Organisasi

Dekan



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus: 0 Juni 2010

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIANDARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

8 Juni 2010

MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

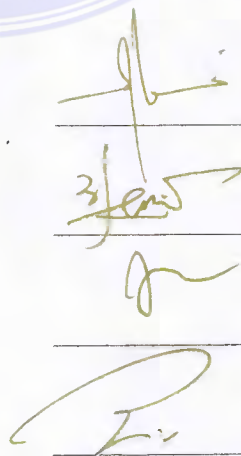
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum S.Psi, M.Psi
2. Andi Chandra S.Psi, M.Psi
3. Dra. Irma Minauli, MSi Psikolog
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 0 Juni 2018.



Putri Cahaya Simbolon

14.860.0222

ETOS KERJA GENERASI Z PADA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PADANG LAWAS

Oleh :

PUTRI CAHAYA SIMBOLON
NPM: 14.860.0222

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat etos kerja generasi Z pada karyawan di dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Padang Lawas, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan TKS (Tenaga Kerja Sementara) dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan TKS yang lahir pada rentang tahun 1991-1999 atau generasi Z. Teknik pengambilan sampel purposive sampling. Dengan menggunakan Analisis Deskriptif hasil analisis deskriptif pada etos kerja ini adalah, didapatkan untuk ciri disiplin nilai rata-ratanya 9.67 atau 10%, dan pada hasil analisis deskriptif frekuensi bahwa disiplin 73%, aspek jujur nilai rata-ratanya 13.80 atau 15%, aspek percaya diri 12.87 nilai rata-ratanya 12.87 atau 14%, aspek tanggung jawab nilai rata-ratanya 8.90 atau 10%, aspek hemat nilai rata-ratanya 9.93 atau 11%, aspek memiliki jiwa wirausaha nilai rata-ratanya 9.77 atau 10%, aspek mandiri nilai rata-ratanya 6.30 atau 7%, aspek memperhatikan kesehatan dan gizi nilai rata-ratanya 8.00 atau 9%, aspek menjalin komunikasi nilai rata-ratanya 12.77 atau 14%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut diketahui bahwa aspek tertinggi yaitu aspek jujur sebesar 12.87 atau 15% dan aspek terendah yaitu mandiri sebesar 6.30 atau 7%.

Kata kunci: Etos Kerja Generasi Z, Karyawan DISDUKCAPIL

ETOS KERJA GENERASI Z PADA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PADANG LAWAS

Oleh :

PUTRI CAHAYA SIMBOLON
NPM: 14.860.0222

ABSTRAK

This study aims to see the work ethos of Z generation on employees in the population and civilian records of the Padang Lawas district, where the subject of the research are the employees of TKS (temporary workforce) with the number of the research samples are 30 employees of TKS who was born (1991-1999) or Z generation. Using purposive sampling technique, there was no hypothesis has been proposed in this research. In an attempt to prove it by using Descriptive Analysis. The result of this descriptive analysis research towards work ethos is obtained for the discipline of the average value of 9.67 or 10%, and on the results of descriptive analysis of the frequency that 73% discipline, the honest aspect of the average value 13.80 or 15% confident aspects 12.87 average score 12.87 or 14%, the average value of responsibility aspect is 8.90 or 10%, the average aspect of the average value is 9.93 or 11%, the aspect of having the entrepreneurship spirit is the average of 9.77 or 10%, the aspect independent of the average score of 6.30 or 7%, aspects of health and nutrition paying an average score of 8.00 or 9%, the aspect of establishing communication the average value of 12.77 or 14%. Based on the results of descriptive analysis, it is was founded that the highest aspect of the honest aspect of 12.87 or 15% and the lowest aspect of the independence of 6.30 or 7%.

Keywords: Work Ethos Generation Z, Employees DISCUKCAPIL

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah segala puji peneliti panjatkan ke-hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat merampungkan skripsi ini serta salawat beriring salam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian sampai penyusunan skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari semua pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area yang telah mendirikan Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Khairul Anwar Dalimunthe, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mda Area.
5. Farida Hannum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industry dan Organisasi.
6. Dra. Irna Minauli, M.Si Psikolog selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh ketulusan, kesabaran dan penuh perhatian dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk demi terselesainya skripsi ini.

7. Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan penuh ketulusan, kesabaran dan penuh perhatian dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk demi terselesainya skripsi ini.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkenan memberikan ilmu kepada peneliti selama ini.
9. Para Staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti saat-saat penyusunan skripsi ini.
10. Abang Mhd. Dayan Hasibuan selaku ketua DPR Padang Lawas yang telah membantu urusan penulis selama melakukan penelitian
11. Bapak Darmawi Lubis selaku kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas yang memberikan izin penelitian dan menandatangani surat selesai penelitian saya
12. Teruntuk Ayahanda Amran Simbolon, Ibunda Rosna Siregar (Almr), Tulang H. Hasan Basri Siregar dan Nantulang Hj. Harmina yang tanpa hentinya memberikan dukungan materil dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
13. Sahabatku Dini Marfi, Ayu Surdia, Muhammad Aditya, Ranto Wandu Ginting, Yessika Rahmadhani, Tri Ajeng Ayunda, Irwansyah, dan Sahabat tercintaku Rosna Ayu Sandri, Nurul Mabruroh, serta sahabat lainnya yang tidak disebutkan yang telah memberikan kritik dan saran terhadap skripsi ini.
14. Untuk Noviati Azhar S.Psi yang telah membantu memeriksa penulisan skripsi

15. Untuk teman-teman psikologi “B” angkatan 2014, yang telah memberikan semangat dan menjadi rekan seperjuangan selama penulis melaksanakan studi di Universitas Medan Area.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam rangka penyusunan skripsi ini Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dengan amal dan perbuatannya. Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan peneliti.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini, serta peneliti berharap kiranya hasil dari penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Psikologi.

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembahasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Karyawan	10
B. Generasi Z	11
1. Teori Generasi Z	11
2. Mengenal Kumpulan Generasi Z	17
3. Perubahan Tingkah Laku	18
4. Karakteristik Generasi Z	20
C. Etos Kerja	22
1. Pengertian Etos Kerja	22
2. Aspek- aspek Etos Kerja	24
3. Faktor-faktor yang memengaruhi Etos Kerja	26

4. Ciri-ciri Etos Kerja	29
5. Karakteristik Etos Kerja	35
D. Hubungan Antar Variabel	37
E. Kerangka Konsep	38

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sample	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabilitas	43
G. Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian	49
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	54
E. Pembahasan	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
----------------------	----

LAMPIRAN	74
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Butir Skala Etos Kerja sebelum Penelitian.....	51
Tabel 4.2	Validitas dan Reliabilitas setelah Penelitian	55
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif.....	56
Tabel 4.5	Tabel Ditribusi Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	56
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Analisi Faktor Deskriptif	56
Tabel 5.5	Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuensi	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan kerja yang semakin meningkat memaksa setiap orang untuk menjadi yang terbaik di antara yang baik guna untuk meningkatkan posisi kita dalam dunia kerja. Etos kerja merupakan topik yang hangat untuk diperbincangkan. Sejak dulu hingga sekarang Indonesia selalu dikenal dengan masalah korupsi, “jam karet”, asal kerja dan predikat negatif lainnya.

Sikap karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menumbuhkan etos kerja tinggi berbeda. Ada karyawan yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain. Karyawan yang bersikap demikian dikatakan memiliki etos kerja yang baik. Namun ada karyawan yang bersikap sebaliknya, artinya dia pasif dan menunggu setelah ada orang lain yang membantunya sehingga pekerjaannya menjadi terbengkalai dan tidak selesai pada waktunya. Kondisi seperti ini dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak atau belum mempunyai etos kerja yang baik. Padahal dengan adanya sikap aktif, kreatif dan mempunyai inisiatif setidaknya mampu menumbuhkan adanya etos kerja.

Zaman terus berubah, seperti yang kita ketahui pada zaman sekarang ini generasi yang tampak di depan mata semakin tak terkontrol dikarenakan media sosial yang sedang mereka mainkan. Dalam dunia pekerjaan yang saat ini generasi

Z yang paling muda di perusahaan membuat *image* mengenai generasi Z itu buruk yang disebabkan oleh beberapa generasi yang tidak bisa mengontrol atau bersikap yang sesuai pada tempatnya. Misalnya saat di kantor yang seharusnya mengerjakan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan, malah sebaliknya, bermain *gadget*, bercanda, dan aktivitas lainnya yang sama sekali tidak bermanfaat pada perusahaan. Selain itu alasan (seperti: sakit, ada keluarga yang sakit, urusan keluarga, masalah, dan alasan klasik lainnya) malas-malasan, dan terkadang tidak hadir ke kantor tanpa memberi alasan apapun.

Seperti pendapat peneliti sebelumnya (Rini, 2016), orang-orang yang termasuk dalam Generasi Z sejak dini sudah mengenal atau mungkin bisa juga diperkenalkan dan terbiasa dengan berbagai macam dan bentuk *gadget* serta aplikasi yang canggih tersebut. Hal ini baik secara langsung atau tidak langsung sangat berpengaruh terhadap perkembangan perilaku dan kepribadian. Di samping keunggulan, anak-anak generasi Z terdapat kelemahan, misalnya kurang terampil dalam komunikasi verbal. Generasi Z kurang menyukai proses, pada umumnya kurang sabar dan menyukai hal-hal yang serba instan.

Peneliti tak memungkiri akan hal itu, karena peneliti juga dari generasi Z. Peneliti hanya ingin menambahkan bahwa generasi zaman Z itu mengikuti sifat-sifat generasi sebelumnya atau generasi sekarang itu lebih jujur dan setia bahkan generasi sekarang itu akan menjadi pemimpin masa depan yang lebih baik lagi dari generasi sebelumnya. Persoalannya sekarang adalah, apakah semua mau menerima perubahan. Mau tidak mau, suka tidak suka regenerasi pasti terjadi. Banyak anak muda yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan. Namun ada juga

yang masih dipimpin orang-orang lama yang kaya akan pengalaman. Hal itu tergantung kebutuhan perusahaan itu sendiri, selama tujuannya baik bagi perusahaan. Regenerasi harus dilakukan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaan. Ini juga berlaku untuk semua instansi baik itu pemerintahan maupun politik. Saat regenerasi terjadi, sistem dan pola kerja sudah pasti berubah, tergantung generasi mana yang melanjutkan estafet kepemimpinan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan, peneliti menyimpulkan sebagian besar generasi Z memiliki etos kerja yang rendah, terlihat dari kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu datang ke kantor, tidak peduli dengan nasib lingkungannya jika dipimpin oleh siapapun, seperti tidak berpartisipasi dalam pemilihan umum, tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan jujur, dan tidak mementingkan kesehatan dalam dirinya. Sementara itu sebagiannya lagi memiliki etos kerja yang tinggi, seperti berbaur dengan teman sekantor, tidak pernah terlambat, tanggung jawab dalam pekerjaan, mengatakan hal yang sebenarnya walau sulit serta bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan oleh TQ, 24 tahun, sudah bekerja selama 2 tahun, sebagai berikut:

Saya datang ke kantor sekitar pukul 07.30 untuk *pinger* (*finger print*) dan harus *apel* pagi. Jarang terlambat sih, jika urusan mendesak, hampir tidak pernah absen dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan serta mengoreksi terlebih dahulu karena pekerjaan disini memiliki tanggung jawab yang besar.

(wawancara personal, 6 Februari 2018)

Selain itu, karyawan lain yang diwawancarai dengan peneliti bernama PC, 22 tahun, sudah bekerja selama 2 tahun, menyatakan sebagai berikut:

Kalau masalah hadir di kantor tepat waktu, jarang terlambat sih, kakak sering ditegur karna kesalahan dalam pekerjaan tapi kakak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kurang teliti juga makanya beberapa kali ditegur, hehe tapi kakak langsung perbaiki kalau kurang mengerti kakak minta tolong sama tetangga hihi...
(wawancara personal, 7 Februari 2018)

Karyawan lainnya adalah A, berusia 25 tahun, sudah bekerja selama 8 bulan, menyatakan sebagai berikut:

Satu jam sebelum masuk kerja berangkat dari rumah, soalnya rumah abang jauh, setengah jam sebelum masuk sudah sampai, sesekali terlambat. Buka helm, buka jaket langsung lari kelapangan. Komunikasi dengan baik dengan rekan kerja baik-baik semua, dan abang berusaha memberikan yang terbaik serta mengikuti peraturan, intinya gak usah banyak komentar, di sini sistemnya selama kita baik dalam bekerja walaupun kita masih baru kalau bagus pasti dinaikkan jabatannya, PNS itu sekali 2 bulan langsung ajukan biar SK keluar naik lah golongannya. Abang baru dipindahkan kesini
(wawancara personal, 9 Februari 2018)

Karyawan lain yang melakukan wawancara dengan peneliti adalah TH, berusia 23 tahun, sudah bekerja selama 8 bulan, menyatakan sebagai berikut

Bisa dikatakan jarang tepat waktu datang ke kantor Put, karena rumah dekat kan, dan sesekali saja mengikuti kegiatan pagi, orang-orang penting itu yang ikut kegiatan pagi, kalau orang-orang sini baik-baik, beradaptasi dengan baik Alhamdulillah bisa, dan kalau ada kerjaan dikerjakan, gak ada ditanya, masih macam anak magang haha
(wawancara personal, 9 Februari 2018)

Fenomena yang terjadi di atas yang melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji hal ini. Berdasarkan wacana di atas, tampak bahwa etos kerja generasi “Z” pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil memiliki beberapa

dari ciri dan karakteristik etos kerja yang baik. Peneliti juga ingin mendalami proses yang memengaruhi etos kerja karyawan, dari faktor dan aspeknya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, faktor dan ciri dari etos kerja perlu dipahami agar individu dapat bersikap positif dalam menghadapi zaman sekarang ini.

Persoalan generasi milenial di dunia kerja tidak habis-habisnya dibahas. Ada ragam anggapan soal etos kerja generasi sekarang ini tidak sesuai dengan generasi sebelumnya. Riset Dale Carnegie tahun 2016 mendapati hanya satu dari empat (25 persen) milenial yang terlibat penuh dalam perusahaan. Terlibat penuh dapat diartikan sebagai bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu lama, ikut berkontribusi dan berkomitmen untuk lebih produktif dalam pekerjaannya, serta menjaga kualitas kerja. Sedangkan yang enggan terlibat pada perusahaan biasanya memang merasa tidak betah di perusahaan, lalu meracuni teman mengenai perusahaan dan membuat kacau (Kompas, 2017).

Menteri Ketenagakerjaan RI (Dhakiri, 2017) menilai bahwa generasi muda akan memegang peranan penting bagi masa depan Bangsa Indonesia. Menurutnya, generasi muda harus dipersiapkan dengan baik agar bangsa ini tidak lagi dibayangi kekhawatiran akan dinamika era persaingan. Bangsa Indonesia harus optimis, bahwa generasi muda Indonesia akan mampu meningkatkan daya saing Indonesia di mata dunia.

Presiden Joko Widodo berbicara soal perubahan kondisi bangsa di masa depan. Menurutnya, “generasi Z akan mengubah peta politik dan ekonomi secara

nasional dalam waktu 5-10 tahun ke depan. Hal ini dikarenakan generasi ini sudah tidak baca koran lagi, tinggal buka *gadget* langsung tahu semuanya” paparnya. Dia juga membicarakan soal kemajuan teknologi saat ini kerap mengandalkan ponsel pintar dan aplikasi *online* yang dikatakan hanya generasi muda yang memainkannya. Ia berpesan kepada masyarakat supaya menyadari perubahan yang terjadi ini akan digerus kemajuan zaman. Kalau tidak menyadari perubahan-perubahan ini, tidak mengantisipasi, akan diterjang zaman (harian.analisadaily, 2017).

Menyadari pentingnya etos kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil untuk mencapai tujuan demi kepentingan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dimasa yang akan datang, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana etos kerja generasi “Z” dengan judul :**“ETOS KERJA GENERASI “Z” DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PADANG LAWAS”**.

B. Identifikasi Masalah

Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini.

Selain itu, adapun gambaran etos kerja pada Generasi Z di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi adalah terlambat datang kerja,

kurangnya tanggung jawab dengan seringnya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mempertimbangkan konsekuensinya, dan lebih menjaga atau memilih untuk diam jika memiliki pandangan berbeda dengan atasan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan tentang etos kerja generasi “Z”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk dijadikan sebagai karya ilmiah kiranya perlu diberikan suatu rumusan masalah yang diteliti itu menjadi lebih jelas uraian dan ruang lingkungannya. Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Bagaimanakah Etos Kerja Generasi Z pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya permasalahan yang dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Etos Kerja Generasi Z Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, dari penelitian ini nantinya akan dilihat Etos Kerja Generasi Z tersebut.

F. Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang diharapkan bahwa setiap penulisan memiliki suatu manfaat tertentu. Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat mengembangkan wawasan pengetahuan khususnya Bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dan Ilmu Psikologi lain yang belum membahas masalah etos kerja Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tentang pentingnya etos kerja dalam masa depan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ke depannya. Selain itu berguna untuk regenerasi lainnya serta karya yang masuk dikategori Generasi Z.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Karyawan

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi karyawan, buruh dan pegawai. Karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Tenaga kerja, pegawai, karyawan maupun buruh sebenarnya sama yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari atasan, untuk meningkatkan kebutuhan hidup, yang berdasar pada prestasi, kemampuan perusahaan dan keutuhan pekerjaan (Sari, 2009). Karyawan dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja sebagai karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yang bekerja di bawah naungan pemerintahan.

Karyawan adalah sumber daya manusia/penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Beberapa rumusan mengenai pegawai/ karyawan diantaranya, yaitu:

1. Ndraha (1999), karyawan adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.
2. Hadari Nawawi, karyawan adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan.

3. Wirawan, karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lain menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi lain yaitu sebagai bagian dari sumber daya organisasi selain sumber daya organisasi lainnya seperti uang, mesin, bahan baku, dan metode dengan kemampuannya yang *leading* (berada di depan) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial sumber daya-sumber daya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Alami, 2015).

B. Generasi Kerja

1. Teori Genersi Kerja

Menurut Liong (2015) banyak sekali direktur atau manajer yang tidak menyadari bahwa setiap dekade menghasilkan generasi-generasi kerja yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Perbedaan generasi angkatan kerja ini diklasifikasikan berdasarkan tahun kelahiran individu. Secara singkat, generasi kerja bisa dibedakan sebagai berikut:

1. Generasi *Matures* (1900-1945)
2. Generasi *Babyboomer* (1945-1965)
3. Generasi *X/ Post Boomer* (1965-1980)
4. Generasi *Y/ Thenetter* (1980-1990)

5. Generasi *Z/ Thezippies* (1991-2005)
6. Generasi *Alpha* (2006 keatas)

Don Tapscott dalam bukunya (*Grown Up Digital*) membagi generasi berdasarkan kelompok, yaitu:

1. *Pre Baby Boom* (lahir pada 1945 dan sebelumnya)
2. *The Baby Boom* (lahir antara 1946 – 1964)
3. *The Baby Bust* (lahir antara 1965 – 1976) – *Generasi X*
4. *The Echo of the Baby Boom* (lahir antara 1977 – 1997) – *Generasi Y*
5. *Generation Net* (lahir antara 1998 hingga 2009) – *Generasi Z*
6. *Generation Alpha* (lahir pada 2010)–*Generasi A*

Menurut Teori Generasi, ada lima generasi yang lahir dan hidup usai Perang Dunia II. Mereka dikelompokkan menurut tahun lahirnya. Karakteristiknya pun juga berbeda. Berikut pengertiannya:

1. *Baby Boomer* (lahir tahun 1946-1964)

Dalam Teori Generasi, kelompok ini diidentikkan dengan orang lama berbekal pengalaman hidup segudang. Mereka dikenal sebagai generasi pekerja keras karena hidup di masa ekonomi paling sulit setelah Perang Dunia II. Namun generasi ini memiliki dedikasi dan loyalitas kerja, sehingga etos kerjanya patut diteladani.

2. *Generasi X* (1965-1980)

Di era inilah komputer, *video game*, televisi, hingga internet mulai dikenal. Banyak yang menilai jika Gen-X (sebutan Generasi X) inilah yang banyak

ditemui di tempat kerja saat ini. Mereka dianggap sebagai pekerja bertipe skeptis, independen, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pada umumnya generasi ini sosok yang fleksibel, mudah beradaptasi, dan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah dengan baik.

3. Generasi Y (1981-1994)

Generasi Y, biasa disebut Generasi Millennial atau Milenium. Istilah Generasi Y mulai dipakai koran besar Amerika Serikat tahun 1993. Golongan ini dinilai memiliki rasa percaya diri tinggi, optimistis, ekspresif, bebas, dan suka tantangan. Selain itu, disebut juga *igeneration*, generasi net atau generasi internet. Sejak kecil generasi ini mengenal teknologi dengan *gadget* canggih yang memengaruhi kepribadian. Generasi ini punya pemikiran yang terbuka (*open-minded*) dan spontan dalam mengungkapkan sesuatu. Saat ini mereka adalah anak-anak muda yang masih mencari jati diri, namun diprediksikan memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik karena lahir di masa perkembangan teknologi yang sangat pesat. Namun generasi ini akan menghadapi persaingan kerja yang jauh lebih ketat daripada generasi-generasi sebelumnya.

4. Generasi Z (1995-2010)

Menurut Tapscott (2008), generasi Z adalah golongan yang dilahirkan tahun 1998 hingga 2009. Generasi Z adalah generasi teknologi.

5. Generasi *Alpha* (2011-2025)

Generasi *Alpha* lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi ini sangat terdidik karena masuk sekolah lebih awal dan banyak belajar. Saat ini generasi *Alpha* masih kecil. Generasi ini diprediksi akan lebih materialistik dan fokus dengan gaya hidup berteknologi tinggi, karena lahir di era kemajuan teknologi.

Generasi Alpha merupakan anak Generasi Y dan Z, yang lebih berkemampuan, dengan bilangan anak yang sedikit dan dengan berbagai pilihan hiburan dan juga teknologi.

2. Teori Generasi Z

Menurut Tapscott (2008), generasi Z adalah golongan yang dilahirkan tahun 1998 hingga 2009. Pada umumnya, Generasi Z lebih tertarik untuk menjadi pencetus lewat wirausaha, tidak ragu belajar dan bekerja keras, dan mampu melakukan *multitasking* dengan sangat baik saat bekerja, menciptakan sesuatu hal yang baru dan suasana kerja yang santai. Namun, tidak sedikit mengatakan bahwa generasi ini mudah bosan, suka melawan arus, egois, reaktif, dan angkuh.

Mayoritas perusahaan saat ini, diisi oleh hampir semua generasi, kecuali Generasi *Alpha* yang masih anak-anak. *Babby Boomer*, Gen-X, Generasi *Milenium*, hingga Generasi Z sudah mengisi bagian tertentu yang ada di perusahaan. Meski berada dalam perusahaan yang sama, mereka punya karakteristik yang berbeda. Gaya kerjanya juga berbeda, lebih-lebih sikap dan etos kerjanya. Namun, selama memiliki visi yang sama, hasilnya akan baik. Itulah

yang dinamakan kombinasi. Kombinasi lintas generasi dalam sebuah perusahaan sangat baik. Selama itu dikelola dengan benar, perusahaan akan maju, bahkan menjadi semakin besar. Walaupun terkadang intrik, egosentris, dan perbedaan pola pikir sering terjadi.

Saat ini, Generasi Z sedang semangat untuk bekerja. Mereka adalah anak-anak muda dengan kreativitas, kemampuan, dan keahlian tinggi. Angkatan kerja yang paling muda saat ini masuk ke dalam kategori "Generasi Y" (Gen Y). Sesuai dengan eranya, Gen Y sama seperti Gen Z yang memiliki sejumlah sifat yang sangat berbeda dari generasi yang sebelumnya.

Dengan demikian, teori generasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah perbedaan generasi angkatan yang diklasifikasikan berdasarkan tahun kelahiran mereka, (Liong, 2015) yaitu :

1. Generasi *Matures* (1900-1945)
2. Generasi *Baby Boomer* (1945-1965)
3. Generasi *X/Post Boomer* (1965-1980)
4. Generasi *Y/Thenetter* (1980-1990)
5. Generasi *Z/Thezippies* (1991-2005)
6. Generasi *Alpha* (2006 Keatas)

3. Mengenali Kumpulan Generasi Z

Terdapat ciri-ciri yang dapat dilihat untuk mengenali generasi tertentu. Generasi Z ini adalah generasi yang kebanyakannya sekarang adalah di usia awal remaja. Generasi ini berbeda dari generasi terdahulu dari berbagai sudut. Generasi

ini masih di peringkat evolusi dan di dalam fase mempelajari beberapa perkara dalam hidup. Menurut teori, generasi ini dikatakan pengguna teknologi yang aktif. Mereka dilahirkan saat teknologi sedang meningkat. Justru, generasi ini senang mendapatkan akses seperti *gadget* terkini seperti alat-alat komunikasi, internet, ipads, PDA, MP3 *player*, BBM, MP3, ipod dan lain-lain. Generasi ini juga disebut generasi digital, tumbuh dalam dunia yang sama rata dan mereka percaya lelaki dan wanita mempunyai hak yang sama.

Oleh karena itu generasi ini telah menjalani kehidupan yang lebih teratur daripada nenek moyang mereka, generasi ini memiliki sikap tanggung jawab dan juga mempunyai nilai-nilai sosial yang tinggi. Generasi ini memerlukan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dan sangat bergantung pada teknologi tersebut. Jika generasi Z dibentuk dengan acuan yang benar, pastinya generasi ini dapat mencapai lebih banyak keunggulan dari generasi yang terdahulu. Walau bagaimana pun sebaliknya generasi ini mungkin lemah dalam aspek kemahiran interpersonal dan komunikasi fisik. Justru itu, generasi ini juga secara umumnya tidak memberi fokus kepada aspek dan nilai-nilai kekeluargaan (Mahani, 2015).

4. Perubahan Tingkah Laku Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi terkini dan generasi yang akan memimpin negara dan dunia dalam beberapa dekade dari sekarang. Tahun 2020, kemungkinan besar terdapat perubahan drastis dalam budaya kerja, etika dan nilai-nilai yang akan ditetapkan oleh generasi Z. Generasi Z bukanlah pendengar yang baik dan kurang kemahiran interpersonal. Generasi ini

menggunakan *World Wide Web* untuk berkomunikasi dan saling berhubungan. Apabila generasi ini bekerja, kebanyakan generasi ini tidak memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja.

Generasi ini mempunyai pendapat dan prinsip yang jelas tetapi kurang bisa menerima sesuatu masukan atau ide tanpa alasan atau fakta yang konkrit. Perubahan tingkah laku generasi Y ke generasi Z begitu jelas terlihat. Bagi generasi Y, fokus mereka kepada pembelajaran secara formal, tetapi generasi Z lebih cenderung kepada pembelajaran secara maya, praktikal dan membina kepakaran daripada “uji dan coba” (Mahani, 2015).

5. Karakteristik Generasi Z

Menurut Al. Tridhonanto & Beranda Agency (dalam Rini, 2015) karakteristik generasi Z adalah sebagai berikut:

a. Memiliki ambisi besar untuk sukses

Anak di era generasi Z cenderung memiliki karakter yang positif dan optimis dalam menggapai mimpi.

b. Cenderung praktis dan berperilaku instan (*speed*)

Anak-anak di era generasi Z menyukai pemecahan masalah yang praktis. Generasi ini tidak menyukai berlama-lama meluangkan proses panjang mencermati suatu masalah. Hal ini disebabkan anak-anak ini lahir dalam dunia yang serba instan.

c. Cinta kebebasan dan memiliki percaya diri tinggi

Generasi ini sangat menyukai kebebasan, seperti kebebasan berpendapat, kebebasan berkreasi dan kebebasan berekspresi. Generasi ini lahir di dunia yang modern, di mana sebagian besar dari generasi ini tidak menyukai pelajaran yang bersifat menghafal. Generasi ini lebih menyukai pelajaran yang bersifat eksplorasi. Anak-anak pada generasi ini mayoritas memiliki kepercayaan diri yang tinggi juga memiliki sikap optimis dalam banyak hal.

d. Cenderung menyukai hal yang detail

Generasi ini termasuk dalam generasi yang kritis dalam berpikir, dan detail dalam mencermati suatu permasalahan atau fenomena. Hal ini disebabkan karena mudahnya mencari informasi semudah menekan tombol *search engine*.

e. Berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan

Setiap orang pada dasarnya memiliki keinginan agar diakui atas kerja keras, usaha, kompetensi yang telah didedikasikannya. Terlebih generasi ini cenderung ingin diberikan pengakuan dalam bentuk *reward* (pujian, hadiah, sertifikat, atau penghargaan), karena kemampuan dan eksistensinya sebagai individu yang unik.

f. Digital dan teknologi informasi

Sesuai dengan namanya, generasi Z atau generasi Net lahir saat dunia digital mulai merambah dan berkembang pesat di dunia. Generasi ini sangat mahir dalam menggunakan segala macam *gadget* yang ada, dan menggunakan teknologi

dalam keseluruhan aspek serta fungsi sehari-hari. Anak-anak pada generasi ini lebih memilih berkomunikasi melalui dunia maya, media sosial daripada menghabiskan waktu bertatap muka dengan orang lain (Rini, 2016).

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari Bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Awalnya tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks.

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.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), 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 etos kerja dan budaya.

Sinamo (2005) 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 (2005) 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 memengaruhi perilaku kerjanya.

2. 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:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Anoraga (1992) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti

5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

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:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. 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;

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam Novliadi (2009), 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 memengaruhi 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, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958) 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), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

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

b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) di atas, 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. Pernyataan 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 turun-temurun.

c. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa 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 mereka dengan penuh. 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 memengaruhi 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 (dalam Novliadi, 2009).

4. Ciri-ciri Etos Kerja

Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

a) Disiplin

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, dengan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dengan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari : ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat kantor, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

b) Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhan yang amat

sangat untuk meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Sikap jujur dalam penelitian ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui adanya kesalahan dalam pekerjaannya, misalnya kesalahan dalam menyelesaikan surat.

c) Percaya diri

Percaya diri yaitu percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sendiri. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun terus membawa konsekuensi yang sulit berupa tantangan dan penolakan, orang yang percaya diri tangkas dalam mengambil keputusan tanpa tampak arogan dan teguh mempertahankan pendiriannya.

Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Kepercayaan diri merupakan suatu panduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas dan pekerjaan. Dalam praktik, sikap dan kepercayaan ini merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Oleh sebab itu kepercayaan diri memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

Kepercayaan diri ini bersifat internal, sangat relatif dan dinamis dan banyak ditentukan oleh kemampuannya untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan kegiatan.

Kepercayaan diri merupakan landasan yang kuat untuk meningkatkan karya dan karsa seseorang. Setiap karya yang dihasilkan akan menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan diri. Kreativitas, inisiatif, kegairahan kerja, dan ketekunan kerja akan mendorong seseorang untuk mencapai karya yang memberikan kepuasan batin, yang kemudian akan mempertebal kepercayaan diri. Pada akhirnya orang yang mempunyai percaya diri akan memiliki kemampuan untuk bekerja sendiri. Sikap percaya diri pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan atau bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasi sehingga kita merasa aman atau terbebas dari tuntutan. Tanggung jawab adalah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan

kemampuan, keterampilan dan keahliannya. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

e) Hemat

Orang yang berhemat adalah orang yang memiliki pandangan jauh ke depan, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada naik dan turun. Sehingga berhemat mengestimasi apa yang terjadi di masa mendatang. Kata “hemat” dalam kehidupan sehari-hari sama maknanya dengan irit (bukan kikir), prihatin dan cermat terutama dihubungkan dengan sikap atau tindakan seseorang dalam menggunakan sesuatu barang, uang, energi, waktu sesuai dengan keperluan yang benar-benar dirasakan dan dirasa tepat pada waktu itu serta dengan tempat yang tepat. Dalam penelitian ini sikap hemat dapat dilihat dalam pemanfaatan waktu yaitu dengan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, bukan membiarkan waktu terbuang sia-sia dan pemanfaatan barang misalnya saja penggunaan malam harus sesuai dengan kebutuhan (efisien).

f) Memiliki jiwa wirausaha (*Entrepreneurship*)

Jiwa wirausaha yaitu kesadaran dan kemampuan yang mendalam untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya dan orang yang selalu melihat setiap sudut kehidupan dunia sebagai peluang. Jiwa kewirausahaan tidak hanya dimiliki oleh usahawan dan wiraswasta saja, melainkan juga setiap orang yang

bepikir kreatif dan bertindak inovatif misalnya saja pegawai, karyawan, petani dan nelayan.

g) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreativitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Mandiri artinya bebas berdiri di atas kaki sendiri, bukan kaki orang lain. Orang mandiri sering disebut juga orang merdeka. Mandiri berarti juga satu kemampuan yang didasarkan pada kekuatan, kemauan dan hasrat diri untuk berbuat. Mandiri jiwanya berarti seseorang tidak terikat atau bergantung pada seseorang.

h) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Tubuh kita akan memiliki kekuatan apabila dipelihara dengan baik, salah satu cara untuk menjadi sehat adalah dengan cara memilih dan menjadikan konsumsi makanannya yang sehat dan bergizi, dengan ditunjang kekuatan jasmani yang prima maka berbagai ilham akan terlahirkan. Setiap aktivitas yang akan kita lakukan harus dimulai dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat. Tanpa kesehatan kita tidak akan semangat dalam bekerja. Gizi seseorang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan produktivitas, kerja otot akan menjadi lebih berhasil guna pada saat setelah makan. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari memperhatikan kesehatan dan gizi dapat melalui menjaga kesehatan badan, pola makan yang teratur dan memenuhi gizi.

i) Jalinan Komunikasi.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling memengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak. Komunikasi juga dapat dilakukan dengan menggunakan gerak badan misalnya dengan cara tersenyum, menggelengkan kepala dan mengangkat bahu. Dalam bekerja diperlukan adanya komunikasi baik komunikasi dengan rekan bekerja maupun pimpinan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja. Menjalin komunikasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain serta karyawan dengan pimpinan, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta keharmonisan dalam bekerja sehingga akan menambah semangat bekerja.

Peningkatan etos kerja harus diperhatikan oleh setiap industri agar produk yang dihasilkan lebih berkualitas. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi etos kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan suatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, hemat, memiliki jiwa

wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, serta menjalin komunikasi (dalam Sari, 2009)

5. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki tiga karakteristik, yaitu:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan kemauan keras.

b. Inisiatif

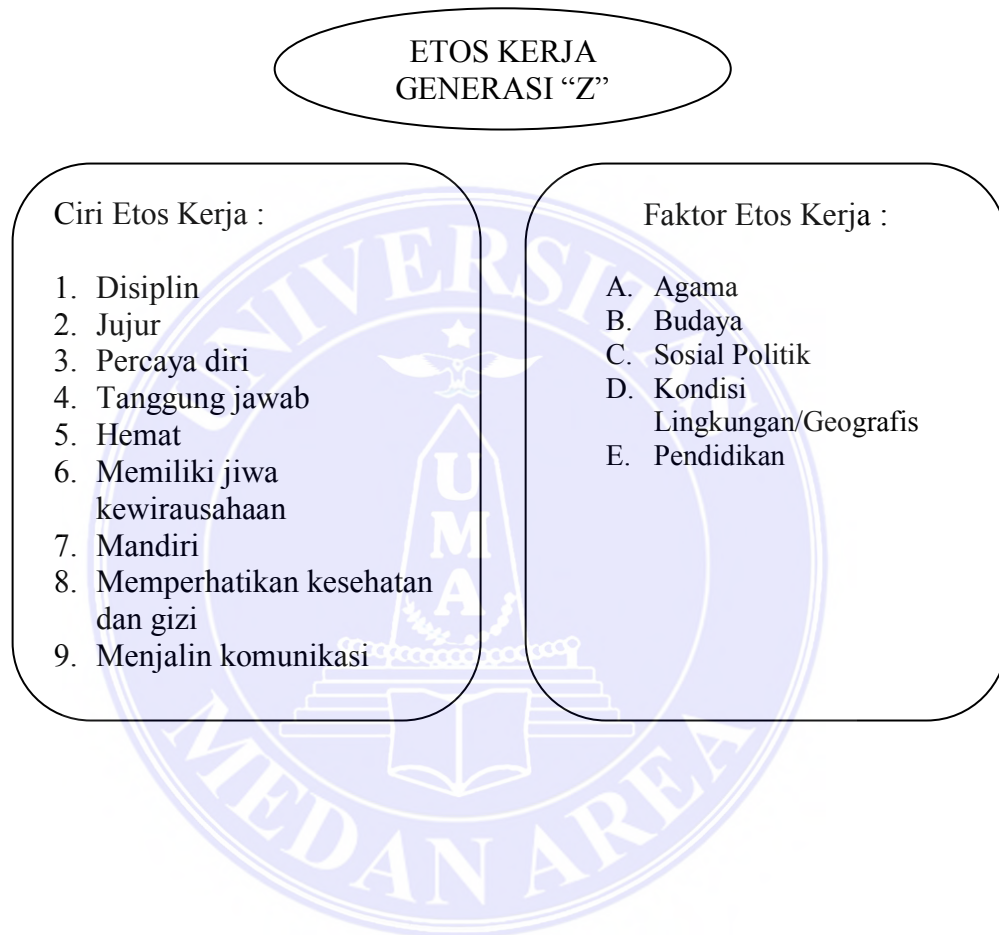
Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat

kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu (dalam Mustofa, 2015).

D. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada metode penelitian ini akan diuraikan mengenai masalah (A) Tipe Penelitian (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Definisi Operasional Variabel (D) Populasi dan Sampel (E) Teknik Pengumpulan Data (F) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif yang memungkinkan untuk dilakukan adalah penelitian survei dalam bentuk penelitian deskriptif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel Bebas (IV) : Generasi Z
2. Variabel Terikat (DV) : Etos Kerja

C. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkrit berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Suryabrata, dalam Hidayat, 2008). Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Generasi Z

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2006 : 43). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah generasi Z sebagai sampel pada penelitian ini.

2. Etos Kerja

Variabel yang dipengaruhi atau yang disebabkan perubahannya atau timbul karena variable bebas (Sugiyono, 2006) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah etos kerja dengan indikator: disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, hemat, memiliki jiwa kewirausahaan, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam satu penelitian, masalah populasi sampel dan metode pengambilan sampel merupakan beberapa faktor yang penting. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Menurut Azwar (1992). populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek tersebut harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan dari kelompok subjek yang lain dan memiliki sifat yang sama. Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan dinas kependudukandancatatansipil, berjumlah 30 karyawangenerasi Z.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil (Sugiono, 2006).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan (generasi Z). Dengan populasi 30 karyawan berarti responden kurang dari 100, maka populasi diambil sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas, yang berjumlah 30 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan jenis *probability Sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*. Menurut Jogiyanto (2007) *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Generasi Z (dari kelahiran 1991-1999)
- b. Karyawan TKS (Tenaga kerja sementara) di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten padang lawas

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah skala psikologi.

a. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui (Arikunto, 2006). Pernyataan dalam angket tersebut dikerjakan oleh sampel penelitian atau objek yang diteliti, mengenai ada tidaknya etos kerja yang dimiliki oleh generasi Z pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur etos kerja yang mempunyai indikator disiplin, jujur, percayadiri, tanggung jawab, hemat, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, serta jalinan komunikasi. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, dengan tujuan untuk memudahkan objek yang diteliti menjawab pertanyaan yang diberikan.

F. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dalam menganalisis data. Pemilihan model statistik yang akan digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian.

Data yang diperoleh dari alat ukur akan diolah menggunakan program SPSS, untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor yang lebih mempengaruhi etos

kerja generasi Z pada karyawan, maka data yang akan dianalisis adalah mean hipotetik dan mean empirik dan standar deviasi dari analisis deskriptif.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Drs. Pandji. (1992); Psikologi Kerja; Pt. Rineka Cipta, Jakarta.
- Alami, Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai BPJS Kesehatan Di Kantor Cabang Utama Medan Tahun 2015.
- Carnegie*, (2016) kompas, diterbitkan oleh joshua, diakses pada 25 maret 2018
- Don Tapscott, Grown Up Digital, Gramedia Pustaka Utama, 2009*
- dhakiri*, (2017) liputan6, diterbitkan oleh diakses pada
- How To Solve The Generational Puzzle At Work. Harper Collins*
- Lancaster & Stillman (2003). When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash*
- liong, 2015 diakses pada tanggal 27 November 2017, <http://www.liong.com>
- Mahani. (2015). Generasi Z, E-Repository 2015
- Mustofa, Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo, 2015
- Novliadi, Hubungan Antara Organization-Based Self-Estem Dengan Etos Kerja, 2009 Usu E-Repository 2009
- Paul R. (2003), *Understanding The Various Generations- Their Philophies And Characteristics* Keras Kerja Yang Dibintangkan Dalam Seminar The Millenaials : Gen. Y & Z: *The New Workforce And The Challenges 21 & 22 October 2013 Putra Word Trade Centre Kuala Lumpur- <Http://Globalia.Com/Event>. Dimuatnaik Pada 10 Mac 2015*
- Rahayu, Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Etos Kerja, 2008
- Rini, Pengaruh Karakter Generasi Z Dan Peran Guru Dalam Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas X Akuntansi Smk Negeri 1 Godean Tahun Ajaran 2015/ 2016
- Shahhanim Yahya (2012) Jurang Antara Generasi. Faktawww.Ippbm.Gov.My Edisi 1-2012. Dimuatnaik Pada 10 Mac 2015.
- Sari, Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarangan ,2009

Sinamo, Jansen., (2005); *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*; Grafika Mardi Yuana, Bogor.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Jl. Gegerkalong Hilir Bandung, Alfabeta

Taspcott, Don (2008). *Grown Up Digital: How The Net Generation Is Changing Your World*

widodo, (2017) harian.analisadaily, diterbitkan oleh bantu, diakses pada 22 juli 2017



LAMPIRAN

Skala Penelitian

No.	Etos Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak dapat memikirkan hal yang lebih menguntungkan				
2.	Saya tidak memperhatikan hasil kerja setelah selesai saya kerjakan, asal selesai				
3.	Saya selalu bertukar pikiran dengan rekan kerja mengenai pekerjaan				
4.	Saya merasakan adanya kepuasan bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat				
5.	Saya menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada rekan kerja saya apabila nantinya ada kesalahan				
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan jika <i>deadline</i> dan didesak oleh atasan saja				

7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dan lebih terburu-buru jika waktunya sudah mendesak				
8.	Saya menggunakan waktu luang saya untuk menyelesaikan tugas di kantor seperti: memeriksa kembali catatan dan mencatat siapa saja yang sudah mengambil KTP, dan urusan lainnya				
9.	Saya mengerjakan pekerjaan sendiri				
10.	Saya mengakui kesalahan yang saya perbuat dalam pekerjaan				
11.	Saya memperhatikan tata tulis ataupun kerapian saat saya selesai mengerjakan pekerjaan				
12.	Saya memperbaiki pekerjaan setiap adanya kesalahan yang saya perbuat				
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
14.	Saya makan saat selera dan tak menentu.				

15.	Saya lebih menyerahkan seluruh pekerjaan yang tidak saya mengerti kepada rekan kerja saya yang mengerti				
16.	Saya lebih menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya perbuat				
17.	Saya lebih memilih bermain <i>game</i> dikomputer saya daripada memeriksa pekerjaan di waktu luang saya				
18.	Saya lebih memikirkan pekerjaan yang saya hadapi sendiri daripada bertukar pikiran dengan rekan kerja saya				
19.	Saya kurang yakin dengan apa yang akan saya dapatkan dimasa depan nanti				
20.	Saya kurang memiliki ide untuk membuat suatu hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja saya				
21.	Saya enggan membantu rekan kerja saya, saya merasa disusahkan				

22.	Saya berusaha selalu memberikan ide atau cara jitu agar menghasilkan hasil kerja yang baik				
23.	Saya berolah raga setiap sore terutama saat hari libur				
24.	Saya bekerja dengan benar dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya				
25.	Saya bekerja agar cepat selesai saja				
26.	Saya menanamkan dalam diri saya akan kesuksesan dimasa depan sehingga dapat menjamin masa tua saya				
27.	Saat pekerjaan selesai saya lebih suka ke kantin atau meninggalkan meja kerja saya				
28.	Pekerjaan adalah sebagai sesuatu yang bermakna bagi saya				
29.	Saya mudah menyerah saat mengalami kesulitan				

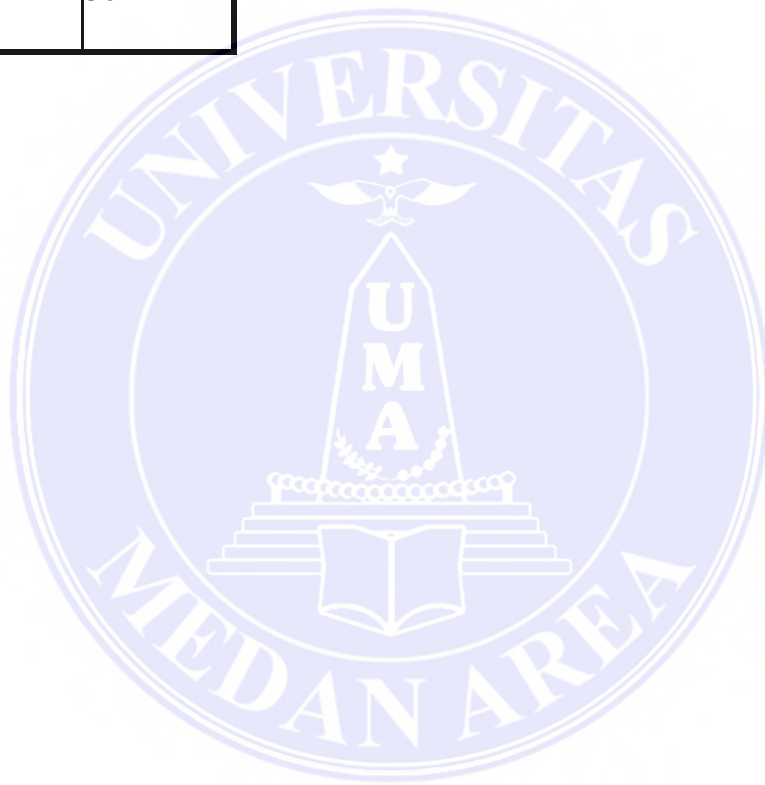
30.	Menciptakan sesuatu yang dapat menghasilkan merupakan pandangan hidup saya				
31.	Saya membantu pekerjaan teman saat ia sedang butuh bantuan				
32.	Saya menjaga makanan dengan gizi yang seimbang				
33.	Saya lebih memilih untuk menonton drama Korea ataupun hal lainnya berdiam diri didalam rumah saat tidak ada kegiatan				
34.	Kerja yang menumpuk adalah suatu yang menghalangi waktu santai saya				
35.	Jika mengalami kesulitan saya tak dapat menyelesaikan lagi maka saya akan meminta bantuan kepada rekan kerja saya				
36.	Saya selalu bertanya apakah ada yang bisa dibantu kepada rekan kerja				

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: Etos Kerja

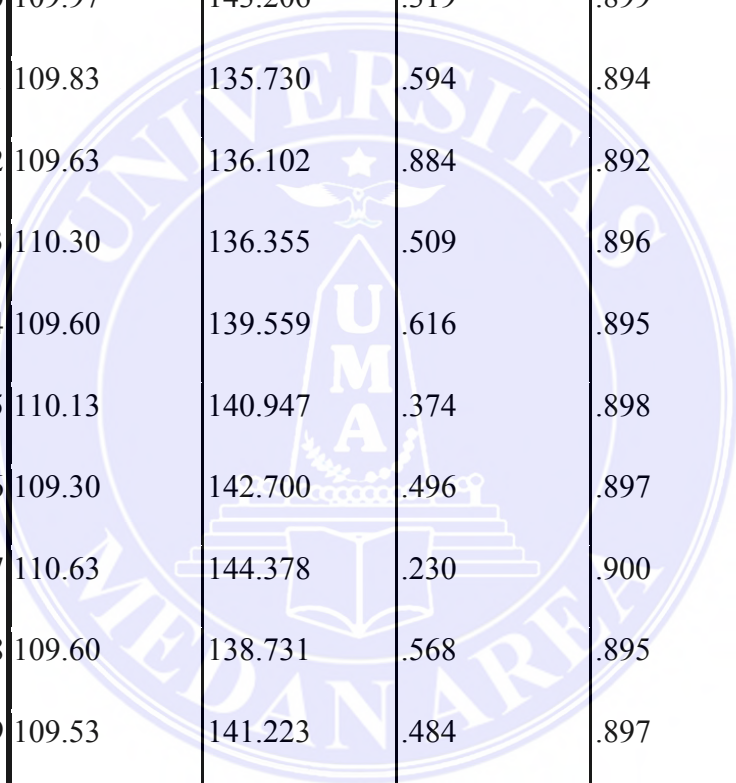
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	36



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.03	148.378	-.011	.904
VAR00002	109.63	140.654	.424	.898
VAR00003	109.53	142.878	.472	.897
VAR00004	109.13	147.430	.117	.901
VAR00005	109.57	138.461	.626	.895
VAR00006	109.97	140.516	.373	.899
VAR00007	110.30	138.010	.476	.897
VAR00008	109.67	142.437	.354	.899
VAR00009	109.60	147.628	.043	.903
VAR00010	109.63	139.275	.542	.896
VAR00011	109.53	139.913	.486	.897
VAR00012	109.37	141.895	.550	.896
VAR00013	109.80	141.959	.541	.897
VAR00014	110.43	139.426	.364	.899
VAR00015	110.03	139.413	.525	.896



VAR00016	109.37	140.447	.674	.895
VAR00017	109.60	141.214	.642	.896
VAR00018	109.97	141.275	.408	.898
VAR00019	109.63	142.102	.341	.899
VAR00020	109.97	143.206	.319	.899
VAR00021	109.83	135.730	.594	.894
VAR00022	109.63	136.102	.884	.892
VAR00023	110.30	136.355	.509	.896
VAR00024	109.60	139.559	.616	.895
VAR00025	110.13	140.947	.374	.898
VAR00026	109.30	142.700	.496	.897
VAR00027	110.63	144.378	.230	.900
VAR00028	109.60	138.731	.568	.895
VAR00029	109.53	141.223	.484	.897
VAR00030	109.43	141.357	.467	.897
VAR00031	109.63	138.792	.532	.896
VAR00032	110.07	136.133	.709	.893
VAR00033	110.10	139.679	.286	.902
VAR00034	110.47	142.326	.262	.901

VAR00035	109.63	144.861	.280	.899
VAR00036	110.00	140.828	.420	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.93	148.754	12.196	36

2. Uji normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Etos Kerja	30	92.00	11.055	73	111

3. Uji deskriptif umum

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	30	6	12	9.67	1.626
Jujur	30	10	16	13.80	1.750
Percaya Diri	30	9	16	12.87	1.655
Tanggung Jawab	30	6	12	8.90	1.398
Hemat	30	8	12	9.93	1.258
Memiliki Jiwa Wirausaha	30	7	12	9.77	1.478
Mandiri	30	5	8	6.30	1.022
Memperhatikan Kesehatan & Gizi	30	3	12	8.00	2.181
Menjalin Komunikasi	30	8	16	12.77	2.046
Valid N (listwise)	30				