

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sehari – hari banyak menggantungkan kepada pekerjaan yang dijalannya. Dimana pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mencari nafkah atau menghidupi keluarga. Pekerjaan merupakan bagian dari organisasi, dimana dalam kehidupan manusia di muka bumi ini, tak lepas dari suatu organisasi yang merupakan sebuah wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud dan tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab Schein (dalam As'ad 2004:2) didalam sebuah sistem manajemen terdapat sejumlah orang, pembagian tugas, kerjasama dan tanggung jawab serta fungsi yang harus dilaksanakan. Sistem manajemen perusahaan difungsikan dalam kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan Konnzt dan O' Daniel (dalam As'ad, 2004:2). Mulai dari organisasi yang sederhana sampai organisasi yang kompleks, seperti sebuah perusahaan. Berdasarkan produk yang dihasilkan, perusahaan terbagi atas dua jenis, yaitu: 1) perusahaan jasa, merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan (*service*) guna memenuhi kepuasan konsumennya. Seperti jasa layanan transportasi, kesehatan, asuransi, kecantikan,dan lain-lain, 2) Perusahaan

Produksi, merupakan perusahaan yang menciptakan barang, dari barang mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi. Seperti pabrik garmen, tekstil, spare part mesin, tepung, kue dan lain-lain (Hasibuan M.S.P., 2003:2).

Dalam perusahaan terdapat enam sumber daya yang dikelola dalam sistem manajemen, yaitu : manusia (*man*), uang (*money*), bahan baku (*material*), mesin (*machine*), metode (*method*) dan pasar (*market*). Keenam sumber daya ini lazim disebut enam M (Hasibuan, M.S.P. 2003:1). Enam M inilah yang menjadi capital dalam perusahaan. Money dan machine menjadi ujung tombak dalam sistem manajemen terdahulu. Namun pada jaman yang berkembang saat ini yang menjadi ujung tombak dalam perusahaan bukan finance capital dan technology capital lagi, tetapi sumber daya lain, yaitu : *human capital* yang merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan (Sinungan, M., 2003:1; Sudrajat, D.: 1999:6)

Human capital sering disamakan dengan human resources, Sudrajat D. (1999:6) mengemukakan bahwa “human capital merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh manusia dan pengaruh terhadap setiap perilaku manusia dalam perusahaan”. Menurutnya human capital memiliki tiga dimensi, yaitu : (1) *intellectual capital* (intelektual/kognitif), (2) *social capital* (sosial/afektif), *soft capital* (lunak/konatif). Adapun Komarudin (1999:380) mengemukakan human resources merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh manusia, meliputi : pengetahuan, kemampuan. Kecerdasan dan keterampilan. Artinya *human resources* berperan sebagai

pengelola dan pengintegrasikan dari seluruh sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. *Human capital* dan *human resources* merupakan segala sesuatu yang terdapat dari diri manusia yang selalu bisa dikembangkan guna menunjang fungsi manusia dalam perusahaan, sebagai pengintegrasikan segala sumber daya yang dimiliki perusahaan agar berfungsi optimal dalam mencapai tujuan yang diterapkan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya tercermin dari tingkat produktivitas perusahaan. Jika semakin tinggi keberhasilan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Produktivitas perusahaan berawal dari produktivitas kerja karyawan. Sinungan, M. (2006:3) mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor penyebab tingginya produktivitas kerja karyawan, yaitu : (1) kemauan yang tinggi; (2) kemampuan sesuai tuntutan kerja; (3) lingkungan kerja yang nyaman; (4) penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum; (5) jaminan sosial yang memadai; (6) kondisi manusia yang meniadakan dan (7) hubungan yang harmonis.

Kerja merupakan wadah aktualitas dari diri orang dewasa, yang mempunyai dunia dengan dua wadah yang dominan, yakni cinta dan perusahaan (*to love and to work*). Rumah sakit merupakan salah satu bentuk perusahaan penghasil jasa layanan kesehatan, dalam menghasilkan jasa layanannya merupakan kerjasama dengan berbagai komponen. Kepuasan konsumen terhadap bentuk pelayanan yang diberikan oleh karyawan terutama yang berada di garis depan yang berinteraksi secara langsung terhadap konsumen terdiri atas : tenaga medis (dokter), paramedis

(perawat) dan non-medis (apoteker, rekam medis, ahli gizi, dan lain-lain) serta lazim disebut tenaga kesehatan.

Sudah menjadi seharusnya bagi perusahaan dalam hal ini rumah sakit untuk mengetahui orientasi nilai dan etos kerja karyawan yang merupakan sumber motivasi kerja bagi karyawan. Hasibuan, M.S.P. (2003:80) mengemukakan bahwa “kebutuhan dan nilai-nilai manusia harus diperhitungkan dan diintegrasikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai serta tujuan organisasi”. Karena dengan diketahuinya nilai yang dianut karyawan dapat dicapai secara bersamaan. Jelas bahwa tidak segalanya nilai yang dianut karyawannya dengan perusahaan menyebabkan akibat negative bagi karyawan maupun perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Pribadi (1971) dan Kartadinata, S. (1988:94), bahwa “ketiadaan nilai dalam bersikap akan menyebabkan ketidakseriusan dan melakukan alakadarnya saja”. Artinya jika individu dalam hal ini karyawan tidak memiliki orientasi nilai yang jelas, maka karyawan akan mengalami ketiadaan motivasi. Ketiada karyawan mengalami ketiadaan motivasi, dengan sendirinya tingkat produktivitas kerja karyawan maupun tingkat produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Ketiadaan motivasi keryawan dalam bekerja tampak pada perilaku karyawan malas-malasan dan asal-asalan dalam bekerja, yang lebih menyedihkan terjadinya tingkat turn over karyawan yang tinggi, yang mengakibatkan buruknya etos kerja karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap produktivitas dan propabilitas perusahaan.

Nilai merupakan pengendali motivasi, Phoenix (1964) dalam Supriadi (2003:3) mengatakan bahwa “nilai (value) merupakan sesuatu yang dihormati, dihargai dan dijunjung tinggi serta dijadikan pedoman oleh individu atau sekelompok orang dalam berperilaku”. Adapun Azwar,S. (2003:9) menyebutkan bahwa “nilai bersifat lebih mendasar dan stabil sebagai bagian dari ciri kepribadian”. Dengan demikian bahwa nilai merupakan suatu pedoman dalam perilaku yang diterapkan oleh individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Spranger (1982) dalam Suryabrata (1988:103) mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu, yang digunakan sebagai pedoman yang digunakan dalam perilaku oleh individu dan masyarakat. Adapun lapangan nilai, yaitu : pengetahuan (ilmu,teori), ekonomi, seni, agama, sosial (kemasyarakatan) dan ilmu politik. Setiap individu memiliki keenam nilai ini, hanya saja komposisinya yang berbeda. Hal ini jelas berpengaruh terhadap penghayatan dan perwujudannya. Dari keenam nilai ini terdapat nilai dominan yang paling berharga dan berpengaruh dalam kehidupan individu. Hal inilah yang disebut sebagai nilai orientasi.

Dengan demikian etos kerja tidak akan terbentuk bila individu tidak memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut lebih dari interaksi individu dengan lingkungannya kemudian diwariskan sejumlah orientasi nilai yang dianut, sehingga menjadi pedoman dari pendorong dalam mensikapi berbagai hal untuk bertindak. Menurut Toto Tasmara (2002:22) etos kerja adalah semangat untuk menapaki jalan lurus. Didalam

mengambil keputusan para pemimpin harus sesuai dengan etos jalan lurus, harus berdasarkan pada nilai-nilai kebenaran.

Hamzah Ya'qub (2001:!) mengemukakan bahwa “bilamana manusia bekerja keras tanpa etos kerja, tanpa moral, tanpa akhlak, maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun ketingkat kerendahan. Demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa – apa ’. Pernyataan diatas menungkapkan bahwa etos kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dalam pekerjaan dan sama pentingnya menggunakan akal dalam suatu pekerjaan.

Menurut Uswatun Khasanah (2004:1 – 2) sukses – tidaknya seseorang dalam menjalankan kerja sangat tergantung pada etos yang dimilikinya. Semangat untuk mau berkembang, kegigihan, pantang menyerah serta tidak mudah putus asa adalah bagian dari etos seseorang yang senantiasa dimiliki agar dapat keluar menjadi orang sukses dalam kehidupan ini. Bekerja dengan etos kerja yang tinggi tentu akan mendatangkan hasil yang maksimal. Pencapaian tertinggi dalam hidup akan mampu diraih jika memiliki modal yang kuat dalam diri. Modal tidak selamanya diartikan uang, tetapi modal disini adalah kemauan yang kuat dari dalam diri untuk mau maju. Semangat melakukan kerja tentu saja tidak dapat dilepaskan begitu saja dari faktor mental yang dimiliki.

Menurut Toto Tasmara (2002:3), seseorang yang dimiliki motivasi kuat untuk melakukan suatu pekerjaan akan mengerjakan pekerjaan tersebut secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sempurna mungkin. Dalam hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa orientasi nilai dan etos kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan. Jelas bahwa tidak sejalannya nilai yang dianut karyawannya dengan perusahaan menyebabkan akibat negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Pribadi (1971) dan Kartadinata (1988:94), bahwa : “ketiadaan nilai dalam bersikap akan menyebabkan ketidakseriusan dan melakukan alakadarnya saja.”

Rumah sakit merupakan lingkungan kerja di bidang pelayanan kesehatan yang merupakan salah satu organisasi perusahaan yang menuntut agar dapat terwujudnya orientasi nilai dan etos kerja bagi perawatnya.

Dengan demikian orientasi nilai dan etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral dsb. Hal ini berarti bahwa mereka yang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan dalam kompetensi – kompetensi tersebut. (Muhamad Surya, 2003:162-163)

Bahwa perawat merupakan faktor yang penting karena terlibat langsung perlu memiliki nilai orientasi serta etos kerja yang tinggi sehingga langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan khususnya Rumah Sakit.

## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana hubungan orientasi nilai serta etos kerja yang dimiliki perawat RSAU dr. M. Salamun Bandung? ”

1. Bagaimana gambaran orientasi nilai perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung?
2. Bagaimana gambaran etos kerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung?
3. Adakah hubungan antara orientasi nilai terhadap etos kerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung?

### **2. Batasan Masalah**

#### **a. Batasan Konseptual**

Nilai merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku individu. Spranger (1982) dalam Suryabarata (1988:103) mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu yang digunakan sebagai

pedoman dalam perilaku oleh individu dan masyarakat. Adapun lapangan nilai menurut Spranger terbagi atas dua kelompok besar. Kelompok nilai pertama berkaitan dengan manusia sebagai individu, yaitu : teoritis, ekonomi, seni dan religi. Sedangkan kelompok nilai kedua berkaitan dengan manusia sebagai anggota masyarakat, yaitu : sosial dan politik. Setiap individu memiliki keenam nilai, hanya saja nilai komposisinya berbeda. Tentu saja hal ini terdapat orientasi nilai tunggal tetapi yang ada bahwa terdapat orientasi nilai yang dominan yang dimiliki setiap individu. Orientasi nilai inilah yang akan mewarnai seluruh kehidupan individu.

Orientasi nilai dalam penelitian ini adalah suatu kriteria tujuan berharga yang pantas untuk dicapai serta mampu mengarahkan individu dalam menghadapi hidup. Seperti kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori Spranger.

Etos bersumber dari pengertian yang sama dengan etika yaitu sumber – sumber yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin kepada unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupan. Dengan demikian menurut Muhamad Surya (2003:162-163) lebih meruapkan kondisi yang mendorong dan mengendalikan perilaku kearah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal. Etos kerja

mengandung beberapa unsur antara lain : (1) disiplin kerja, (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja.

b. Batasan Kontekstual

Rumah sakit merupakan perusahaan jasa dibidang layanan jasa kesehatan. dimana pelayanan yang dilakukan tersebut secara sinergis oleh tenaga kesehatan yang ada didalamnya, yaitu tenaga medis yang mencakup dokter, para medis perawat, dan non medis seperti apoteker, rekan medis, ahli gizi dan lain-lain. Kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan sesuai dengankualitas layanan yang diberikan. Jika kualitas palayanan baik, maka kepercayaan dan loyalitas konsumen akan semakin bertambah, goodwill rumah sakit akan semakin meningkat serta dapat dipastikan produktivitas rumah sakit akan tinggi pula.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung, yang difokuskan kepada salah satu bagian yang sangat penting yaitu perawat. Dimana perawat merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan layanan kesehatan yang secara total dan menyeluruh memberikan layanan kepada konsumen. Karena perawat dituntut untuk tampil prima dan memiliki orientasi nilai dan etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara orientasi nilai dengan etos kerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung.

#### **b. Tujuan Khusus**

- a) Untuk mengetahui gambaran mengenai orientasi Perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung.
- b) Untuk mengetahui gambaran mengenai etos kerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung.
- c) Untuk mengetahui adanya hubungan antara orientasi nilai terhadap etos kerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. M. Salamun Ciumbuleuit Bandung.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoretis**

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi para konselor perusahaan untuk mengetahui orientasi nilai terhadap etos kerja Perawat sehingga menghasilkan dampak yang positif.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber untuk mengetahui orientasi nilai sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan orientasi nilai yang sangat berpengaruh terhadap etos kerja untuk mencoba menganalisis fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi sehingga penulis dapat menarik kesimpulan serta mempertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah. Disamping itu, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

**D. Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini berupaya mengungkapkan etos kerja perawat dilihat dari orientasi nilai. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan masalah penelitian, di bawah ini akan dikemukakan definisi variabel secara operasional.

**a. Orientasi Nilai**

Orientasi nilai terdiri atas dua suku kata, yaitu kata orientasi dan nilai. Dalam kamus bahasa Indonesia bahwa orientasi adalah kecenderungan akan satu arah tertentu. Secara umum nilai adalah salah satu panduan kepada segala perilaku, sistem kepercayaan serta

pemikiran manusia yang dinamik dan senantiasa berubah. Jujun (1977) dalam Rosra (1996:55) mengungkapkan bahwa nilai merupakan dasar yang sangat penting dalam memberikan arah terhadap kehidupan. Nilai merupakan pengendali motivasi, Phoenix (1964) dalam Supriadi (2003:1) mengatakan bahwa “nilai (value) merupakan sesuatu yang dihormati, dihargai, di junjung tinggi dan dijadikan pedoman oleh individu atau sekelompok orang dalam berperilaku”. Adapun Azwar (2003:9) menyebutkan bahwa “nilai bersifat lebih mendasar dan stabil sebagai bagian dari ciri kepribadian”. Dengan demikian bahwa nilai merupakan suatu pedoman dalam perilaku yang ditetapkan oleh individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Spranger (1982) dalam Suryabarata (1988:103) mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu, yang digunakan sebagai pedoman yang digunakan dalam perilaku oleh individu dan masyarakat. Jadi yang dimaksud dengan orientasi adalah suatu kriteria pedoman sebagai tujuan yang berharga yang pantas untuk dicapai dan mampu mengarahkan individu dalam menghadapi hidup.

#### **b. Etos Kerja**

Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan Negara yang dewasa ini menjadi negara maju dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah

membuktikan bahwa etos kerja yang dimiliki menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menerapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000:25).

Etos berasal dari bahasa Yunani "ethos" yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan (Khasanah, 2004:8).

**Menurut Geertz (1982:3) Etos adalah** sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.

**Menurut kamus Webster, etos** didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (guiding beliefs of person, group or institution).

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

**Menurut Sinamo (2003:2) etos kerja** dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

**Menurut Toto Tasmara (2002) etos kerja** adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti :

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.

- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan
- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Etos kerja di Negara kita masihlah sangat minim. Itu bisa kita lihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Secara resmi badan-badan pemerintah, kecuali beberapa bank dan BUMN mempunyai jam kerja untuk hari senin sampai hari kamis mulai dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00 dan untuk hari jumat mulai pukul 07.00 sampai dengan 11.00. Sedangkan hari sabtu, dari pukul 07.00 hingga pukul 13.00

Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu. Memang ada satu atau dua pejabat pemerintah yang bekerja hingga larut malam, akan tetapi dilihat dari sudut manajemen kurang berarti banyak, karena yang harus berfungsi adalah seluruh kantor atau organisasi dan tidak hanya satu atau dua orang saja. Pandji Anoraga (2001) . <http://www.putra-putri-indonesia.com/etos-kerja-pancasila.html>

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah :

- (a) Pendorong timbulnya perbuatan
- (b) Penggairah dalam aktivitas
- (c) Penggerak, seperti : mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambat nya suatu perbuatan.

Cara Menumbuhkan Etos Kerja :

1. Menumbuhkan sikap optimis :

- Mengembangkan semangat dalam diri
- Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
- Motivasi diri untuk bekerja lebih maju

2. Jadilah diri anda sendiri :

- Lepaskan impian
- Raihlah cita-cita yang anda harapkan

3. jangan buang waktu dengan bermimpi :

- Jangan takut untuk gagal
- Merubah kegagalan menjadi sukses

4. Kerja dann waktu :

- Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
- Jangan cepat merasa puas

5. Konsentrasi diri pada pekerjaan :

- Latihan berkonsentrasi
- Perlunya istirahat

6. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan (Khasanah, 2004)

Aspek Kecerdasan yang Perlu Dibina dalam Diri, untuk Meningkatkan Etos Kerja :

- a. Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaan.
- b. Semangat : keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
- e. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam perusahaan.
- f. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
- g. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
- h. Wawasan : konsepsi atau caa pandang tentang bekerja. (Siregar, 2000:24)

**E. Asumsi**

1. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja mempunyai dasar nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi (Usman Pelly, 1970 : 46).

2. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Toto Tasmara, 2002).
3. Ketiadaan nilai dalam bersikap akan menyebabkan ketidakseriusan dalam melakukan sesuatu alakadarnya saja. Artinya jika individu dalam hal ini perawat tidak memiliki orientasi nilai yang jelas maka perawat akan mengalami ketiadaan etos kerja. (Kartadinata, 1988:94)

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas maka penelitiannya adalah sebagai berikut:

(Ho) Terdapat hubungan antara orientasi nilai dengan etos kerja perawat di RSAU dr. M. Salamun Bandung.

(Ha) Tidak ada Terdapat hubungan antara orientasi nilai dengan etos kerja perawat di RSAU dr. M. Salamun Bandung.

#### **G. Metodologi Penelitian**

##### **1. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptik analitik dimana berupaya mengungkapkan atau mendeskripsikan fenomena yang sedang terjadi.

## **2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini adalah perawat di RSAU dr. M. Salamun Bandung, dengan alat pengumpul data angket tertutup yang terdiri dari 30 pernyataan mengenai orientasi nilai dan 56 pernyataan mengenai etos kerja yang disebarakan kepada responden sebanyak 30 perawat sebagai sampel penelitian.

## **3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik dan Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan random sampling sebanyak 60 angket mengenai orientasi nilai sebanyak 30 pernyataan dan angket etos kerja sebanyak 56 pernyataan.

## **4. Teknik Analisis Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana data diolah dengan menggunakan perhitungan statistik korelasi Spearman-brown.