

***STUDY OF CHRISTIAN ETHICS ON EMPLOYEES' WORK ETHOS
SAGA RETAILINDO SORONG CITY***

**KAJIAN ETIKA KRISTEN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
SAGA RETAILINDO KOTA SORONG**

Jean Anthoni^{1*}, Fridolin Litimi²

¹Fakultas Teologi, Program Studi Magister Teologi Universitas Kristen Papua Sorong,
Jl. F Kalasuat, Malanu Sorong 94512, Papua Barat, Indonesia.

²Fakultas Teologi, Program Studi Teologi Universitas Kristen Papua Sorong,
Jl. F Kalasuat, Malanu Sorong 94512, Papua Barat, Indonesia

*Email: jean_anthoni@yahoo.com

ABSTRACT: *The most important aspect that supports Saga employees in Sorong City in carrying out their work is work ethic. Because a good work ethic can have a positive impact on employee performance in a good, effective, responsible and God-fearing way. However, in reality, the work ethic is still not interpreted by employees in their life and work. This study aims to determine the causes of the lack of work ethic of Saga employees in Sorong City and also to find out the extent to which the role of Saga leaders in improving work ethic has a positive effect on the performance of employees who make progress.*

The method used in this study is a quantitative method, with a population of 90 people and a sample of 50 employees, data collection techniques through observation, literature study and questionnaires accompanied by the formulation of data analysis.

The results of this study are employees can understand the work ethic well and interpret it in their life and work as Saga employees, and also there is a maximum role by Mr/Manager Saga in providing guidance on a good work ethic for employees to better understand and interpret it in life and work for future progress.

Keywords: *Christian Ethics, Work Ethic, Employees*

ABSTRAK: Aspek terpenting yang menjadi penunjang bagi karyawan Saga Kota Sorong dalam melaksanakan pekerjaan adalah etos kerja. Karena dengan etos kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara baik, efektif, bertanggung jawab dan Takut akan Tuhan. Namun kenyataannya etos kerja masih kurang dimaknai oleh karyawan dalam kehidupan dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek penyebab kurang tampaknya etos kerja karyawan Saga Kota Sorong dan juga mengetahui sejauh mana peran pemimpin Saga dalam meningkatkan etos kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang memberikan kemajuan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi 90 orang dan sampel 50 orang karyawan, teknik pengumpulan data melalui observasi, studi pustaka dan kuisioner disertai rumusan analisa data.

Hasil dari penelitian ini adalah karyawan dapat memahami etos kerja secara baik serta memaknainya dalam kehidupan dan pekerjaannya sebagai karyawan Saga, dan juga terdapat peranan yang maksimal oleh Tuan/Manajer Saga dalam memberikan pembinaan etos kerja yang baik bagi karyawan agar lebih memahami dan memaknainya dalam kehidupan dan pekerjaannya untuk kemajuan kea rah depan.

Kata Kunci: Etika Kristen, Etos Kerja, Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman dewasa ini, semakin ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia merupakan salah satu tuntutan untuk meningkatkan

kualitas dari sumber daya manusia di era yang serba modern saat ini. Semakin pengetahuan dan sumber daya manusia ini berkembang, maka semakin pula banyak keinginan yang perlu dipenuhinya. Karena begitu banyak kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi oleh seseorang membuat ia begitu giat dalam bekerja sehingga bisa mendapatkan penghasilan dari usaha kerja tersebut. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan meningkatnya aktivitas persaingan organisasi pada lingkungan global, maka Indonesia harus lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan terarah, terprogram dan berkesinambungan, dengan demikian, tiap-tiap organisasi dapat memenuhi setiap kegiatannya untuk dapat mencapai setiap tujuannya yang disesuaikan dengan berbagai visi dan juga misi serta strategi dari setiap organisasi.

Karena itu manusia menjadi sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia adalah bagian dari kumpulan kelompok-kelompok orang yang sama-sama bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Peran dari sumber daya manusia dapat mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi. Sehingga sumber daya manusia bermutu harus dimiliki di setiap lini organisasi. Perusahaan harus bisa mencari serta memelihara sumber daya manusianya supaya mampu untuk mencapai akan keberhasilan sebuah organisasi. Yaitu suatu organisasi yang memiliki tujuan yang sudah ditetapkan. Biasanya tujuan pokok atas suatu organisasi adalah ditentukan pada pencapaian akhir dari organisasi, sehingga tercapai dan tidaknya tujuan dari organisasi itu, sangat ditentukan dari sejauh mana karyawan memahami serta menerima akan tujuan dari organisasi itu. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang nanti akan dicapai organisasi untuk kurun waktu tertentu.²

Keberhasilan setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang sangat baik atau level terbaiknya, dipengaruhi terhadap etos kerja yang sangat tinggi, serta gaya kepemimpinan dan disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan di setiap organisasi. Perlu untuk diperhatikan kinerja yang terbaik. Kinerja adalah merupakan hasil dari kerja yang mempunyai kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam melakukan setiap tugasnya yang disesuaikan pada tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan. Ketika kesuksesan ingin tercapai sangat diperlukan karyawan yang baik sikapnya, baik mentalnya, baik psikologinya serta berprilaku kerja yang prima.³

Untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dan optimal maka perlu untuk dibuat dan ditetapkan standart yang jelas, supaya bisa menjadi acuan bagi semua karyawan. Kinerja dari karyawan dapat tercipta apabila setiap karyawan bisa melakukan setiap tanggung jawabnya dengan baik. Pengertian dari kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan dari seorang pegawai untuk melakukan suatu keahliannya tertentu.⁴ Sehingga kinerja dari setiap pegawai itu sangat diperlukan supaya dengan kinerja tersebut, dapat mengetahui kemampuan dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

¹ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 3

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 485

³ Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, (jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora vol. 3 No. 2 September 2015), 151

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 480

Etos kerja adalah salah satu yang harus dimiliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya yaitu dengan adanya etos kerja dalam diri setiap orang. Pengertian dari etos kerja merupakan ciri khas dari semangat kerja setiap orang ataupun kelompok kerja, yang dilandasi etika serta perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan seseorang melalui tekad dan kemauan serta perilaku konkrit pada dunia kerja.⁵

Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan bukan hanya didorong oleh etos kerja saja, tetapi juga gaya atau cara kepemimpinan dan disiplin kerja. Peran dari seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya, sebab pimpinan yang baik dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepemimpinan juga yang akan menentukan gagal dan tidaknya dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Karena itu, pemimpin harus mampu memotivasi dan mendorong karyawannya untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas yang dijalankan atau dilakukannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh, memberikan arahan, serta memberikan memotivasi serta dapat mengendalikan setiap bawahannya teknik dan dengan strategi atau cara tertentu, supaya bawahannya bisa menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab kerjanya secara efektif tetapi juga efisien.⁶ Supaya semuanya itu dapat berjalan dengan efektif serta efisien, maka pemimpin haruslah lebih dominan dalam memberikan arahan untuk kemajuan organisasi itu. Sebab tanpa arahan yang jelas dari pemimpin, maka kinerja dari karyawan sudah pasti akan menjadi buruk, sehingga setiap tugas kerja yang diberikan tidak bisa diselesaikan tepat pada waktunya. Disamping itu, kedisiplinan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki sikap disiplin akan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan tepat waktu. Kinerja karyawan akan bisa terwujud jika karyawan mempunyai sebuah komitmen yang kuat dengan organisasinya serta ditunjang dengan membiasakan atau melakukan kerja dengan disertai disiplin yang tinggi. Disiplin itu sendiri adalah suatu sikap hormat dan patut yang terdapat pada diri setiap karyawan terhadap setiap peraturan serta ketetapan dari organisasi. Disiplin yang dimaksud meliputi ketaatan dan menghormati terhadap semua perjanjian yang sudah dibuat baik antara pihak organisasi dan setiap karyawan.⁷

Disiplin bukan hanya dapat diwujudkan dari ketaatan saja tetapi bisa terwujud juga pada tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas ketika diberikan baginya dari organisasi. Sehingga hal ini diharapkan supaya efektivitas karyawan lebih meningkat serta dapat mampu untuk bersikap lebih disiplin. Disiplin yang telah diterapkan disuatu Yunit Koperasi atau usaha Mikro lainnya di setiap daerah Kabupaten ataupun Kota di Wilayah Propinsi Papua Barat yaitu dengan menyediakan fasilitas absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran karyawan. Apabila terdapat karyawan yang datang kerja tidak disiplin (tepat) waktu maka diberikan sanksi berupa teguran lisan dan lainnya.

Contoh khusus, keadaan etos kerja karyawan Saga Retailindo Kota Sorong yang merupakan Usaha Perekonomian dengan perangkat usaha atau pelaksana fungsi dalam

⁵ Desmon Ginting, *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2016), 7

⁶ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 24

⁷ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Malang: UB Press, 2016), 178

pembinaan dan pelayanan penyelenggaraan di bidang usaha ekonomi yang bermanfaat bagi diri sendiri sebagai pemilik usaha, karyawan, tetapi juga manfaatnya bagi masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang merupakan sumber daya insani dan bersifat aktif bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dimana tujuan perusahaan tersebut sudah ada di visi perusahaan yaitu terwujudnya ketahanan pangan bagi masyarakat kota dan kabupaten wilayah se-Sorong raya, dengan sikap pelayanan yang religius, cerdas, sehat, sejahtera, kreatif, dan berkeadilan, serta didukung oleh tenaga karyawan yang cukup profesional sekalipun sering teradi berbagai aspek kelemahan dari sisi kurangnya peran dan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayaan sesuai fungsi dan ketentuan perusahaan.

Dalam keadaan dan pengumpulan terkait dengan etos kerja tersebut menjadi perhatian bagi Penulis untuk melakukan penelitian terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif etika Kristen guna peningkatan pemaknaan etos kerja bagi karyawan Saga, dengan Judul yang diangkat adalah: *Kajian Etika Kristen terhadap Etos Kerja Karyawan Saga Retailindo Kota Sorong*.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka Penulis memberikan perumusan sebagai berikut:

1. Apa penyebab kurang nampaknya Etos Kerja Karyawan Saga Kota Sorong?
2. Sejauhmana peran Pemimpin Saga dalam meningkatkan etos kerja para karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui aspek penyebab kurang nampaknya etos kerja karyawan Saga Kota Sorong!
2. Untuk mengetahui Sejauhmana peran pemimpin Saga dalam meningkatkan etos kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya!

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Supaya kedepannya karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.
2. Supaya pimpinan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas etos kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan kinerja pelayanan yang lebih baik dan bertanggung jawab serta bermanfaat bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

II. KAJIAN TEORI

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” artinya karakter, atau watak kesusilaan, kebiasaan atau juga moral seseorang dan bagaimana pandangan dunia mereka yakni gambaran dan juga cara bertindak ataupun suatu gagasan atau ide yang paling komprehensif mengenai tatanan.⁸

Kata etos dikenal pula dengan kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian tentang akhlak atau juga nilai-nilai yang berkaitan antara baik atau buruk (moral), sehingga didalam etos tersebut juga terkandung gairah atau semangat yang

⁸ Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja* (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), 4

sangat kuat untuk melakukan dan mengerjakan sesuatu secara optimal yang lebih baik lagi dan bahkan mengupayakan untuk mencapai sebuah kualitas kerja yang sebisa mungkin menjadi sempurna. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan erat dengan konsep yang dimiliki oleh seseorang atau individu ataupun kelompok untuk bisa menilai apakah tindakan-tindakan yang sudah dikerjakan itu apakah salah atau benar sebaliknya buruk atau baik. sendiri.⁹

Menurut Sinamo, etos kerja merupakan perilaku positif yang bersumber pada suatu keyakinan fundamental dengan disertai sebuah komitmen secara total pada paradigma kerja yang integral.¹⁰ Sementara Usman Pelly mengatakan bahwa etos kerja ialah sikap yang muncul atas sebuah kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.¹¹

Sedangkan etos kerja profesional ialah perilaku kerja positif yang bersumber pada suatu kesadaran yang kuat, keyakinan fundamental, disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika setiap organisasi ingin maju pasti selalu melibatkan setiap anggotanya untuk lebih meningkatkan mutu kerjanya, sehingga setiap organisasi diantaranya harus memiliki etos kerja.¹²

Anaroga menyampaikan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.¹³

Dari beberapa definisi yang telah disampaikan diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja ialah cara pandang dari seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi atau instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan itu dapat dilakukan dengan baik. Sikap dan mental setiap orang atau kelompok orang dalam melaksanakan aktivitas atau melakukan pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja diantaranya adalah tepat waktu, kinerja kerja, tanggung jawab, rasional dan jujur.

Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber, Etos Kerja Juga Merupakan Bagian Fenomena sosiologi dimana Eksistensinya dibentuk oleh suatu hubungan yang produktif yang timbul sebagai akibat dari Struktur ekonomi yang ada didalam masyarakat itu sendiri.¹⁴ Menurut Mochtar Bukhori, etos berasal dari bahasa Yunani, Ethos yang berarti 'ciri sifat' atau 'istiadat', atau juga 'kecenderungan moral, pandangan hidup' yang dimiliki oleh setiap orang, golongan atau suatu bangsa.¹⁵ Jadi "etos kerja: artinya adalah pandangan terhadap kerja, sikap terhadap kerja, kebiasaan kerja, atau sifat mengenai cara bekerja yang ada pada setiap orang, golongan, atau suatu bangsa. Ketika menggunakan etos kerja, maka pekerjaan yang akan dan sudah dilakukan akan lancar dan sukses selalu sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan oleh seorang, atau suatu bangsa.

2. Karakteristik Etos Kerja

Etika Profesional yang tampak dalam hidup sehari-hari dapat kita lihat lewat diri. Etika profesi tinggi kerja dan rendah kerja yaitu:

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), 15

¹⁰ Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 26

¹¹ Nyoman Sukardewi, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" (Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013), 3

¹² Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 27

¹³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 29

¹⁴ Mabyarto dkk, *Etos kerja dan khesi Sosial* (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), 3

¹⁵ Mochtar Buchori, *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia* (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994), 73

a. Semangat Kerja Tinggi

Adalah sangat baik jika setiap orang memiliki sebuah motivasi kerja yang tinggi baik secara eksternal maupun internal, Mempunyai orientasi masa depan, Moralitas ialah keseriusan dalam hal bekerja keras serta juga menghargai waktu, Kedisiplinan dalam bekerja, Hemat dan sederhana, Tekun dan ulet.

b. Semangat Kerja Rendah

Adalah sangat tidak baik jika setiap orang merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang membebani. Mereka kurang dan bahkan sangat tidak menghargai setiap hasil kerja, dan bagi mereka kerja dilihat sebagai bagian dari penghambat dalam mendapatkan kesenangan. Dan bagi mereka, pekerjaan dihayati hanya sebagai rutinitas hidup saja.¹⁶

3. Prinsip Etos Kerja

Prinsip etos kerja dapat dijabarkan menjadi 8 etika professional:

a. *Bekerja adalah anugerah*

bekerja adalah sebuah anugerah bekerja dengan tulus ikhlas, dan selalu bersyukur atas apa yang kita peroleh membuat pekerjaan yang kita guluti terasa lebih ringan dan berkat. Terus mengalir dalam kehidupan membuat tidak pernah lupa dengan apa yang diberikan Tuhan, dan selalu bersyukur.

b. *Bekerja adalah Sejenis kepercayaan*

Bekerja merupakan suatu kepercayaan tanggung jawab, kejujuran merupakan misi yang Tuhan berikan kepada umat. Melalui pekerjaan yang kita tekuni dengan kerja yang jujur dan bertanggung jawab jika kita mengutamakan hal ini sekecil apapun persoalan. Kepercayaan itu akan tetap didapat dan selalu menghasilkan akhir yang baik

c. *Bekerja adalah Sebuah profesi*

Keyakinan bahwa bekerja itu murni akan memunculkan keutuhan hidup dalam hidup. Pekerjaan yang didapat saat ini sebenarnya adalah Tuhan memanggil umat-Nya.

d. *Bekerja adalah pemenuhan*

Bekerja adalah suatu pemenuhan diri untuk menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang didapatkan untuk menggali potensi dan menunjukkan skil yang kita miliki diberbagai bidang.

e. *Bekerja adalah ibadah*

Sebagian besar orang memahami bahwa bekerja merupakan suatu ibadah bukan hanya tentang kita berdoa ditempat ibadah atau yang lainnya, tetapi jika bekerja dengan sungguh-sungguh dan tanpa bersungut kita sudah memenuhi kebutuhan keluarga dengan bekerja berarti kita sudah melakukan ibadah.

f. *Bekerja adalah seni*

Bekerja adalah kesempatan bagi kita untuk memperbaiki ekonomi dan mengespresikan lebih banyak kreatifitas serta keahlian yang kita miliki untuk perusahaan dimana kita bekerja.

g. *Bekerja adalah kehormatan*

¹⁶ Tubagus Acmhah Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat* (Bandung: Refika Aditama ,2015), 108

Setiap orang tidak terlepas dari rasa ingin dihormati dan dihargai, dan didalam pekerjaan kita saling menghargai dan menghormati maka kita juga akan dihormati dan dihargai orang lain sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

h. Suatu pekerjaan adalah pelayanan

Bekerja adalah sebuah pelayanan untuk setiap karya, yang memiliki latar belakang berupa jasa untuk melayani konsumen, atasan dan masyarakat luas.¹⁷ Berdasarkan 8 prinsip diatas, maka penulis dapat menganalisa bahwa prinsip etos kerja yang baik adalah harus memiliki 8 prinsip diatas dan hal ini menjadi wajib dimiliki oleh setiap orang yang diberikan tanggung jawab kerja.

4. Manfaat Etos Kerja

Hukum alam selalu membawa. Hasil yang adil bagi setiap orang yang menerapkan etika. Profesi yang baik akan sangat menguntungkan dirinya. Ketika seseorang menerapkan etika professional dalam pekerjaannya maka dia dapat memperoleh sebagai berikut:

a. Meningkatkan status social

Meningkatkan status sosial memperbaiki status sosial yang memancarkan cahaya yang membuat anggota keluarga rekan kerja, lebih memahaminya kepribadian orang tersebut, kesempatan untuk dipromosikan sangat tinggi karena kepribadian dan ramah merupakan seorang pemimpin yang berdampak baik untuk masa depan.

b. Kondisi ekonomi

Bekerja dengan rajin dan antusias dilingkungan kerja dapat membuat anda menonjol hal seperti ini membuat atasan sangat peka terhadap etika professional bahwa sanya sehingga dapat berpengaruh pada pendapatan anda atau tambahan pada gaji (upah) yang diterima berlaku juga untuk setiap freelance atau pengusaha dengan etika professional.

c. Kesehatan

Apabila seseorang yang selalu bersikap positif berdampak besar pada kesehatan, dan pekerjaan yang baik. menghasilkan pekerjaan baik juga dan membuat mentalitas pekerjaan menjadi baik dan kesehatan juga. Mempengaruhi etika professional seseorang dalam bekerja.

d. Spiritual

Seseorang dengan etika. Professional yang tinggi dia tidak akan pernah melupakan pencipta dan penguasa dunia segala yang diperintahkan olehnya dan dia akan selalu melaksanakan tanpa menunda-nunda dan tidak membunag-buang waktu untuk hal-hal yang tidak penting.¹⁸

5. Faktor-Faktor Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Agama

Agama merupakan suatu sistim nilai yang sangat mempengaruhi dan juga memerlukan pada hidup para penganut mulai dari cara berpikir bersikap dan juga

¹⁷ Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 28

¹⁸ Desmon Ginting, *ETOS KERJA, Pandung Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016), 3

bertindak. Seseorang juga dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya dan jika seseorang sungguh-sungguh dalam menganut agamanya tersebut.

b. Budaya

Sikap dan mental serta. Tekat dan disiplin dan juga semangat kerja. Juga disebut etos budaya. Dan dengan cara oprasional dan etos budaya juga disebut etos kerja. Kualitas semangat seseorang dalam bekerja itu juga bisa ditentukan oleh sistim orientasi budaya pada masyarakat yang ada.¹⁹ Setiap individu yang adalah peserta suatu budaya akan terikat kepada budaya di mana ia berada. Kekuatan sosial budaya mempengaruhi individu dalam dua sisi, positif dan negatif, jadi bisa menguntungkan atau merugikan²⁰.

c. Sosial Politik

Sosial politik tinggi rendahnya semangat kerja pada seseorang dipengaruhi adanya tindakan-tindakan politik yang mendorong orang itu agar terus bekerja keras dan juga dia dapat menikmati hasil kerja dengan sepenuhnya.

d. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan sekitar yang mempengaruhi seseorang yang berada didalamnya melakukan usaha serta juga mengambil manfaat dan juga dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Kerja seseorang tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya atau tinggi rendahnya pendidikan dan akan membuat seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila pekerjaannya sesuai dengan pendidikannya.

f. Struktur Ekonomi

Jika seorang mengalami semangat kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi dalam keluarganya. Dari hal tersebut berusaha bekerja dengan sangat baik agar bukan hanya gaji bersih saja yang ia terima tetapi juga insentif yang ia dapat untuk memperbaiki struktur ekonomi keluarga dan dengan hasil kerja tersebut bisa menunjang kehidupan yang lebih baik.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi ialah individu yang bermotifasi tinggi dan memiliki semangat kerja keras dan bermotifasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan juga sikap yang didasari nilai-nilai yang diyakini setiap orang.²¹

6. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain:

a. Usia

Pekerja yang memiliki usia dibawa 30 tahun memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dari pada pekerja yang berusia diatas 30 tahun meski tidak selalu diartikan akan tetapi banyak penelitian mengatakan bahwa usia sangat mempengaruhi kinerja atau semangat seseorang.

b. Jenis kelamin

¹⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 30

²⁰ Yakob Tomatala, *Antropologi. Dasar Pendekatan Pelayanan Lintas Budaya* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2006), 51

²¹ Eko Jalu Santoso, *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016), 5

Selain usia jenis kelamin juga menjadi pengaruh terhadap etos kerja seseorang menurut Boatwright dan Slate, wanita memiliki semangat kerja untuk kerja lebih tinggi dari pada pria karena pria cenderung cepat mengalami rasa bosan dengan begitu wanita mampu bertahan dalam pekerjaan meski fisik pria lebih kuat.

c. *Latar belakang pendidikan*

Menurut Boatwright dan Slate mengungkapkan paling tinggi dimiliki oleh pekerja dengan S1 dan paling rendah dengan latar belakang pendidikan SMA. Dan hal ini tidak bisa dijadikan patokan namun bekerja dengan latar belakang pendidikan tidak menjamin terkadang semua tergantung upah (gaji) dan aturan-aturan yang terjadi dalam perusahaan atau tempat kerja.

d. *Lama bekerja*

Banyak yang mengungkapkan bahwa pekerja yang sudah bekerja kurang lebih 1 atau 2 tahun karena bagaimanapun seorang pekerja dengan pengalaman kerja yang lama memiliki kinerja dan semangat kerja dibandingkan pekerja baru yang masih dalam pengawasan dan merasa harus belajar lagi agar dapat menjadi baik.²²

B. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang memberi hasil kerja kepada perusahaan yang dimana hasil kerja sesuai dengan profesi atau keahlian yang dimiliki pekerja tersebut dan memberikan gaji atau upah kepada karyawan pekerja sebagai hasil kerjanya dengan hal tersebut. Para tenaga kerja yang sudah memasuki usia yang tepat untuk bekerja maupun yang belum memasuki usia siap untuk bekerja atau yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Menurut undang-undang no 14 tahun 1969 tentang tenaga kerja “tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan suatu aset berharga dalam perusahaan. Karena tanpa adanya campur tangan para karyawan semua aktifitas yang terjadi dalam perusahaan maka semua rencana yang sudah disiapkan akan sia-sia dan ada beberapa pengertian perusahaan. Menurut para ahli Hasibuan dalam Karimah, 2012 karyawan merupakan orang penjual jasa (tenaga dan pikiran) dan mendapatkan kompensasi telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri dalam Karimah, 2012 karyawan merupakan penduduk dalam usia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa karyawan merupakan seseorang yang berusia 15-64 tahun yang bisa melakukan hubungan kerja yang berguna untuk menghasilkan barang dan jasa.²³

2. Jenis-Jenis Karyawan

a. *Karyawan Tetap*

²² <https://www.jojonomic.com/blog/etos-kerja/> (Kamis, 8 April 2021).

²³ <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/2010/5/128600027-File5.pdf> (Kamis, 8 April 2021)

Karyawan tetap adalah termasuk karyawan yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan lembaga atau dengan perusahaan tempat kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dengan kata lain permanen. Biasanya karyawan jenis ini memiliki hak yang lebih dari pada karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, umumnya karyawan jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan saja. Biasanya bisa diberhentikan sewaktu-waktu ketika jasanya sudah tidak dibutuhkan lagi. Karyawan jenis ini tetap mempunyai hak namun cenderung lebih sedikit dari karyawan tetap.

3. Tugas Karyawan

Karyawan yang bertugas telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Tugas-tugas yang sudah diinstruksikan juga terkadang bisa mengekspresikan setiap kreatifitasnya sesuai dengan yang memberi instruksi saat bekerja yang dipimpin dari atasan perusahaan tersebut. Selain itu, karyawan harus mempunyai sopan santun, Disiplin, Kerja keras, Jujur, Mampu beradaptasi dan belajar hal-hal baru dan bisa bekerja dengan tim

4. Tanggung Jawab Karyawan

a. Menghormati banyak orang

Rasa hormat sesama rekan kerja merupakan suatu bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik.

b. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Disetiap perusahaan mempunyai peraturan yang sudah ditetapkan untuk dipatuhi oleh semua karyawan seperti datang tepat waktu, berpakaian sesuai dengan seragam yang sudah disediakan oleh perusahaan tersebut serta disiplin dan tertip.

c. Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan dari perusahaan lain bagai manapun cara dan kondisinya kinerja atau sikap pemimpin atau rekan kerja lebih baik tidak perlu diketahui oleh orang luar.

d. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Komunikasi yang baik dilakukan sesama karyawan untuk memperkuat persatuan karyawan dalam mengambil keputusan bersama yang menghasilkan pendapat yang baik bagi perusahaan dan dapat membangaun relasi anatar karyawan dan atasan.

e. Menjaga stabilitas kerja

menjaga kinerja stabilitas kerja merupakan sebuah tanggung jawab yang besar harus menjaga penurunan dan produktifitas pekerjaan adalah suatu tahap sehingga akan terus terjadi.²⁴ Berdasarkan keterangan diatas maka penulis menganalisa bahwa karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab besar bukan hanya bekerja tetapi juga menjaga kualitas pelayanan dan pekerjaan.

C. Kajian Etika Kristen Terhadap Etos Kerja Karyawan

1. Etika Secara Umum

²⁴ <https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/> (Kamis, 8 April 2021)

Kata “etika” berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu Ethos dan ethikos. Ethos berarti sifat, watak kebiasaan. Ethikos berarti susila, kelakuan dan perbuatan yang baik.²⁵ Istilah moral berasal dari kata mores, merupakan bentuk jama“ dari mos, berarti adat istiadat atau watak, kebiasaan, kelakuan, serta tabiat.²⁶ Dalam bahasa Arab etika dikenal sebagai budipekerti dan akhlat seseorang. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut tata susila.²⁷ K Bertens dalam buku etikanya menjelaskan bahwa arti etika dalam bahasa Yunani Kuno kata etos dalam bentuknya tunggal yang mempunyai banyak arti yaitu tempat tinggal yang bisa dipadang rumput, kandang kambing, kebiasaan adalah watak dan aklat. Cara berpikir dalam bentuk jamak yang artinya adalah adat. Kebiasaan dalam hal ini etika arti dalam hidup yang baik dengan tata cara hidup yang baik pada diri sendiri dan juga orang lain. Kebiasaan hidup yang baik ini datang dari leluhur untuk generasi berikut. Kebiasaan hidup yang baik diajari dalam bentuk kaidah, aturan-aturan dan norma-norma yang disebarluaskan dan diajarkan agar dapat dipahami oleh masyarakat baik secara lisan ataupun tulisan agar aturan-aturan ini dipahami dan dilakukan sesuai norma-norma yang sudah ada dari zaman leluhur dan agar dapat dilihat bahwa aturan-aturan dan norma-norma ini dapat memperbaiki sifat baik buruk perilaku masyarakat setempat. Etika banyak dipahami sebagai perintah dan larangan-larangan yang berlaku bagi masyarakat agar dapat dilihat perilaku masyarakat setempat dan agar mereka pahami perintah yang harus dilakukan dan arangan yang harus dihindari.²⁸

Etika membatasi dalam bentuk disiplin agar tidak mempelajari ilmu lain. Apa itu moral? Moral merupakan bagian yang paling penting dari pertanyaan seputar kita tetapi tugas utama yaitu menyelidiki apa saja yang harus dilakukan.²⁹

Manusia semua yang berbicara tentang etika dan aturan yang harus dipahami dan dilakukan. Manusia adalah makhluk yang sadar akan dirinya. Kesadaran tersebut termasuk apa yang dilakukannya. Kesadaran inilah yang sering dipahami sebagai kesadaran etis. Kesadaran etis merupakan norma-norma yang ada didalam diri setiap manusia. Etika juga mempunyai hubungan dengan sifat dan perilaku manusia kelakuan, dinyatakan dalam dua hal yaitu positif dan negatif. Negatif menunjukkan pada hal jahat atau tidak baik. etika hendak mencari yang baik atau tidak baik. Sebab itu tugas dari etika adalah mencari tahu, memperhatikan perbuatan-perbuatan yang terjadi setelah itu membimbing serta memperbaiki dan mengarahkan untuk selanjutnya apa saja tindakan yang semestinya dilakukan agar supaya dapat kembali mengubah atau memperbaiki perbuatan-perbuatan dan masalah yang terjadi dan memberi pengartian positif. Apa yang baik “secara umum memakai pendapat yang merupakan pertimbangan dari masyarakat secara bersama yang sesuai dengan hati nurani atau pata hati.³⁰

2. Etika Kristen

²⁵ Lorens Bagus, *Kamus Filsafat* (Jakarta: PT Gramedia pustaka, 2000), 217

²⁶ Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*, 672

²⁷ Hasbullah Bakry, *Sistematika Filsafat* (Jakarta: Wijaya, 1978), 9

²⁸ Keraf. A. Sonny, *Etika Lingkungan* (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2002), 2

²⁹ K Bertens, *Etika* (Jakarta: Gramedia, 1993), 27

³⁰ R. M. Drie S. Brotsudarmo, *Etika Kristen untuk Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: ANDI, 2007),

Berikut ini beberapa karakteristik yang membedakan mengenai etika-etika Kristen yaitu:

a. Etika Kristen Berdasarkan Kehendak Allah

Etika Kristen adalah suatu bentuk sikap yang diperintahkan dari atas. Kewajiban dari etis merupakan bagian yang seharusnya untuk kita lakukan. Kewajiban ini adalah merupakan ketentuan dari atas. Sudah tentu, perintah etis yang Allah berikan itu pasti sesuai dengan karakter moral-Nya yang tidak bisa diubah. Maksudnya ialah, Allah menghendaki suatu kebenaran yang sesuai dengan sifat-sifat moral-Nya (sifat Allah itu sendiri). Tuhan Allah memerintahkan kepada Israel dalam (Imamat 11:45) “Jadilah kudus, sebab Aku ini kudus”. Kata Yesus kepada semua muridnya “Karena itu haruslah kamu sempurna, sama seperti Bapamu yang di sorga adalah sempurna”, (Matius 5:48). “Allah tidaklah mungkin untuk berdusta” (Ibrani 6:18). Oleh sebab itu, kita juga tidak boleh berdusta. “Allah adalah kasih” (1 Yohanes 4:16), karena itu Yesus berkata dalam Injil Matius 22:39, “Kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri”. Artinya bahwa, etika Kristen itu didasarkan oleh kehendak Allah, tetapi Allah tidak menginginkan atau tidak mau untuk menghendaki apapun yang sifatnya bertentangan atau tidak sejalan dengan karakter moral-Nya yang tidak pernah berubah.

b. Etika Kristen Bersifat Mutlak

Sebab karakter moral Allah itu tidak pernah berubah (Maleakhi 3:6; Yakobus 1:17), sehingga kewajiban-kewajiban moral yang berasal dari natur-Nya itu bersifat mutlak. Maksudnya adalah, kewajiban-kewajiban ini harus selalu mengikat disetiap orang dimana mereka berada. Meskipun secara moral mereka berdua sudah bersalah sebab tidak mentaati perintah itu. Perintah itu didasarkan pada kehendak Allah dan tidak harus berasal dari natur-Nya.

c. Etika Kristen Berdasarkan Wahyu Allah

Etika Kristen selalu didasarkan pada perintah-perintah Allah. Ada dua sifat wahyu yaitu umum dan khusus. Wahyu yang bersifat umum yaitu terdapat dalam (Roma 1:19-20; 2:12-15), dan yang khusus terdapat dalam (Roma 2:18; 3:2). Allah telah menyatakan diri-Nya yaitu melalui alam (Mazmur 19:1-6), dan juga dalam Kitab Suci (Mazmur 19:7-14). Wahyu Secara umum berisikan tentang perintah dari Allah untuk semua orang. Wahyu secara khusus Allah mendeklarasikan kehendak-Nya untuk setiap orang yang percaya. Tetapi dari kedua hal tersebut, dasar dari tanggung jawab etis manusia ialah wahyu ilahi.

d. Etika Kristen Bersifat Menentukan

Karena kebenaran moral berasal dari Allah ditetapkan juga dari Allah yang bermoral sehingga mutlak untuk dilaksanakan. Karena tidak ada hukum moral tanpa si Pemberi moral dan tidak ada undang-undang moral tanpa Pembuat undang-undang moral. Dengan begitu etika Kristen berdasarkan natur-Nya adalah preskriptif, bukan deskriptif. Etika berkaitan juga dengan apa yang seharusnya dilakukan, dan bukan dengan apa yang sebenarnya sedang terjadi.

e. Etika Kristen Itu Deontologis

pada umumnya Sistem-sistem etis terbagi dalam dua bagian kategori yaitu, Deontologis dan Teleologis atau (berpusat pada kewajiban dan berpusat pada tujuan). Etika kristen itu Deontologis yang artinya bersi keras bahwa beberapa tindakan yang menghasilkan kegagalan itu tetap pandang baik. Orang-orang Kristen percaya, bahwa

adalah lebih baik untuk mengasihi tetapi kehilangan dari pada tidak sama sekali untuk mengasihi.

Orang Kristen sangat percaya bahwa salib itu bukan merupakan sebuah kegagalan hanya karena beberapa orang yang akan diselamatkan. Etika Kristen bersi keras bahwa adalah baik untuk bekerja menentang pandangan yang sifatnya kefanatikan dan rasisme, meskipun usaha itu mengalami sebuah kegagalan. Hal itu demikian karena setiap tindakan moral yang mencerminkan natur Allah itu baik, baik tindakan itu membawa hasil yang baik atau tidak. Kebaikan dari orang Kristen tidak ditentukan oleh undian. Sebab kenyataannya, didalam hidup sekarang ini pemenang tidak selalu benar.³¹

3. Implementasi Etika Kristen dalam Tanggung Jawab Pribadi

Ciri etika Perjanjian Lama sesuai dengan yang ditekankan dalam etika Perjanjian Baru. Banyak perintah etis dalam Perjanjian Baru disampaikan dalam satu persekutuan dengan Kristus, yaitu jemaat yang hidupnya mau belajar beribada serta melayani Kristus didalam dunia dengan sepenuh hati.³² Sebagai contoh utama etika. dalam Efesus 4-6 dimulai dengan panggilan untuk melayani dan untuk menjadi bagian dari anggota masyarakat Allah yang baru. Mujizat serta pendamaian sosial dan kerohanian yang diadakan untuk Kristus. Norma-norma sert moral Pribadi yang dikemukakan dalam anggota orang percaya sebagai umat tebusan Allah.

Salah satu cara untuk merakit sejumlah tuntutan moral yang Allah embankan untuk individu agar mereka mampu memahami dan melaksanakan Firman Tuhan terdahulu mengenai kisah bangsa Israel dan menghasilkan individu yang memiliki moral yang baik bagi diri mereka sendiri. Misalnya, Allah menginginkan umatnya untuk melakukan prinsip belas kasihan dalam bidang ekonomi maka setiap orang dituntut agar tidak menguntungkan diri sendiri dan merugikan orang lain serta memanfaatkan kelemahan sesamanya. Dan kalau Allah menginginkan umat-Nya untuk hidup dengan Adil mereka harus diatur oleh hukum maka seorang hakim harus adil dan tidak berpihak pada orang yang salah dan menyelewengkan dan orang dapat hidup sesuai dengan ciri sosial dan merasa adil dalam melihat hal-hal yang baik bagi hidup dan pribadinya. Yang diutamakan ialah soal prespektif yaitu sifat persekutuan yang Allah kehendaki dan menjadikan sifat pribadi yang dikehendaki Allah dalam etika perjanjian Lama. Unsur sosial dan pribadi tidak dapat dipisahkan pada tanggung jawab pribadi yang sudah terdapat dalam pernyataan Allah yang Ia tunjukan kepada Adam “Dimanakan Engkau?” (Kej. 3:9). Yang mencakup setiap orang mewakili-Nya. Demikian juga tanggung jawab seseorang untuk sesamanya secara langsung dalam pertanyaan Allah untuk Kain “Dimanakah adikmu?” (Kej. 4:9). Pertanggung jawab kepada Allah. Untuk diri sendiri dan orang lain haikatnya kemanusiaan kita.

Manusia dicipta oleh Tuhan agar bisa menggenapkan rencana Allah, baik secara kolektif maupun individual. Sehingga apabila manusia tidak ingin melakukannya, itu artinya manusia sedang menyangkali naturnya sendiri. Manusia bukan diciptakan untuk tidak bekerja. Itulah sebabnya, berulang-ulang Tuhan Yesus tetapi juga Paulus selalu menekankan bagaimana hidup ini harus ‘dibuah’. Pohon itu tumbuh bukan untuk

³¹ Norman L. Geisler, *Etika Kristen Pilihan dan Isu* (SAAT), 24-27

³² Christopher J. H. Wright, *Hidup Sebagai Umat Allah: Etika Perjanjian Lama* (Jakarta: Gunung Mulia, 2012), 203

sekadar gemuk saja, tetapi juga harus menghasilkan buah. Pohon yang tumbuh gemuk dan berdaun lebat dan subur namun tidak menghasilkan buah, dikutuk mati oleh Tuhan Yesus (Mrk. 11:12-14). Kegagalan dunia kerja pada saat sekarang ini dikarenakan orientasi kerja yang bukan karena panggilan Allah terhadap pribadi seseorang, tetapi sebaliknya panggilan karena uang bagi diri seseorang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian selama 1 bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2021 di lingkungan Saga Retailindo Kota Sorong.

B. Metode Penelitian

Metode adalah suatu sistem atau cara ilmiah yang dilalui seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang dilakukan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu *Rosional, Emperis dan Sistematis*.³³

Metode yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah *metode kuantitatif*. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis. Metode penelitian ini dapat menjelaskan fonemena dengan menggunakan data-data numeric, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik.³⁴

C. Populasi Dan Sampel

Populasi.³⁵ Dalam penelitian ini Penulis mengambil karyawan di lingkungan Saga Retailindo Kota Sorong yang berjumlah 90 orang sebagai Populasi Penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampel Random Sampling* yang sering dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari Populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.³⁶ Maka Penulis mengambil 50 orang karyawan yang beragama Kristen sebagai sampel penelitian untuk disebarkan quesioner/angket.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sistem atau cara dalam Metode yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung dalam bentuk mengamati secara serius tentang setiap Fenomena yang terjadi. Disebut observasi partisipatif karena Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi ini data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang Nampak.³⁷

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 2

³⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian kuantitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2012), 49

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 81

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 82

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 227

Studi Kepustakaan adalah suatu tehnik pengumpulan data penelitian untuk memperoleh data-data teoritis guna memperoleh pendapat atau pandangan para ahli dengan cara mengumpulkan bahan atau informasi dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam suatu penelitian.³⁸

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini sangat efisien digunakan apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, dan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Teknik ini bersifat tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.³⁹ Dengan Instrumen/Alat pengambilam data yang digunakan oleh Penulis adalah kuesioner/angket yang berisi pertanyaan tertulis yang disebarakan serta diisi oleh responden (sumber pemberi data).

E. Analisis Data

Penelitian dapat dilakukan melalui disebarkannya kuesioner kepada responden untuk diberikan jawaban sesuai dengan tujuan pertanyaan, kemudian pertanyaan kuesioner tersebut diambil dari responden dan selanjutnya merupakan hasil penelitian yang dicapai yang akan dianalisa dengan menggunakan rumusan sebagai berikut: $F \times 100\% : R = P$ ($F = \text{Frekuensi}$, $R = \text{Responden}$, $P = \text{Persen}$).⁴⁰

IV. HASIL PENELITIAN DAN REFLEKSI TEOLOGIS

A. Hasil Penelitian

Penelitian telah dilakukan selama satu bulan dilingkungan Karyawan Tokoh Saga Kota Sorong melalui sebaran kuesioner kepada Karyawan selaku responden, dan berdasarkan sistem analisa dengan rumusan yang ada maka di bawah ini dapat dipaparkan data penelitian dalam bentuk presentasi:

Tabel 1:Apakah anda sebagai karyawan tetap Tokoh Saga?

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya sebagai karyawan tetap	45	90 %
2	Tidak sebagai karyawan tetap	5	10 %
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 45 responden (90%), jawaban Tidak 5 responden (10%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 45 responden (90%). Kesimpulannya, sebagian besar responden 90% mengiyakan bahwa mereka adalah karyawan tetap Tokoh Saga.

Tabel 2:Apakah melalui lamaran kerja anda diterima untuk bekerja sebagai karyawan Tokoh Saga?

³⁸ Asmadi Alsa, *Diktat Kuliah: Penelitian Kuantitatif: Permasalahan dan Kecendrungan Perkembangannya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2005), 4

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 142

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 94-95.

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya melalui lamaran kerja	42	84%
2	Tidak melalui lamaran kerja	8	16%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 42 responden (84%), jawaban Tidak 8 responden (16%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 42 responden (84%). Kesimpulannya, sebagian besar responden 84% mengiakan bahwa mereka diterima bekerja sebagai karyawan Tokoh Saga melalui pengajuan lamaran.

Tabel 3: *Apakah anda bekerja di Tokoh Saga hanya untuk mempertahankan kehidupan secara ekonomi?*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya untuk mempertahankan kehidupan secara ekonomi	50	100%
2	Tidak untuk mempertahankan kehidupan secara ekonomi	0	0%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 50 responden (100%), jawaban Tidak 0 responden (0%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 50 responden (100%). Kesimpulannya, responden 100% mengiakan bahwa mereka bekerja sebagai karyawan Tokoh Saga hanya untuk mempertahankan kehidupan secara ekonomi.

Tabel 4: *Apakah anda rajin dalam mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan oleh Tuan/Manejer Tokoh?*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Sangat rajin	15	30%
2	Rajin	35	70%
3	Kurang rajin		
4	Tidak rajin		
5	Sangat tidak rajin		
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Sangat rajin 15 responden (30%), jawaban Raji 35 responden (70%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 35 responden (70%). Kesimpulannya, responden (karyawan) mengiakan bahwa mereka rajin mengerjakan apa yang dipercayakan oleh Tuan/Manejer Tokoh.

Tabel 5: *Apakah anda rajin dalam pekerjaan karena ditambahkan berapa persen bonus gajimu?*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya	18	36%
2	Tidak	32	64%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 18 responden (36%), jawaban Tidak 32 responden (64%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 32 responden (64%). Kesimpulannya, sebagian besar responden 64% mengiakan bahwa mereka rajin bekerja tidak/bukan karena unsur penambahan berapa persen bonus upah kerja/gaji.

Tabel 6: *Apakah anda bekerja dengan penuh rasa bertanggung jawab?*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya merasa bertanggung jawab	47	94%
2	Tidak merasa bertanggung jawab	3	6%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 47 responden (94%), jawaban Tidak 3 responden (6%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 47 responden (94%). Kesimpulannya, responden 94% karyawan mengiakan bahwa mereka bekerja dengan penuh rasa bertanggung jawab.

Tabel 7: *Apakah anda selalu disiplin dalam menepati waktu kerja dan juga dalam setiap tugas yang dipercayakan?*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya selalu disiplin	37	74%
2	Tidak selalu disiplin	13	26%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya 37 responden (74%), jawaban Tidak 13 responden (26%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 37 responden (74%). Kesimpulannya, responden 74% karyawan mengiakan bahwa mereka selalu disiplin dalam menepati waktu kerja dan juga dalam setiap pekerjaan yang dipercayakan.

Tabel 8: *Apakah anda selalu bersikap yang baik dan tulus hati dalam melayani setiap masyarakat yang datang berbelanja di tokoh*

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Ya selalu bersikap baik dan tulus	46	92%
2	Tidak selalu bersikap baik dan tulus	4	8%
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Ya selalu bersikap baik dan tulus 46 responden (92%), jawaban Tidak selalu bersikap baik dan tulus 4 responden (8%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 46 responden (92%). Kesimpulannya, responden 92% karyawan mengiakan bahwa mereka selalu bersikap baik dan tulus dalam melayani setia masyarakat yang datang berbelanja di tokoh.

Tabel 9: Apakah Tuan Tokoh Saga selalu bersikap loyal terhadap anda berupa perhatian, evaluasi dan pembinaan, memberikan upah kerja yang cukup memuaskan dan membuat anda nyaman bekerja?

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Sangat bersikap loyal	20	40%
2	Bersikap loyal	28	56%
3	Kurang bersikap loyal	2	4%
4	Tidak bersikap loyal		
5	Sangat tidak bersikap loyal		
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban bersikap loyal 20 responden (40%), jawaban Bersikap loyal 28 responden (56%), jawaban Kurang bersikap loyal 2 responden (4%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 28 responden (56%). Kesimpulannya, sebagian besar responden 56% karyawan mengiakan bahwa Tuan Tokoh Saga selalu bersikap loyal terhadap karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan ekonomisnya.

Tabel 10: Apakah anda berterima kasih kepada Tuhan atas pekerjaanmu sebagai karyawan Tokoh?

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Sangat berterima kasih	47	94%
2	Berterima kasih	3	6%
3	Kurang berterima kasih		
4	Tidak berterima kasih		
5	Sangat tidak berterima kasih		
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Sangat berterima kasih 47 responden (94%), jawaban Berterima kasih 3 responden (6%). Dari jawaban tersebut, tingkat persetujuan tertinggi 47 responden (94%). Kesimpulannya, responden 94% karyawan mengiakan bahwa mereka sangat berterima kasih kepada Tuhan atas pekerjaan yang jalani sebagai karyawan Tokoh.

Tabel 11: Apakah anda selalu setia mengikuti kegiatan rohani berupa persekutuan ibadah karyawan bersama Tuan/Manejer Tokoh Saga secara rutinnitas sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

No.	Jawaban	Frekuensi	presentase
1	Sangat setia	14	28%
2	Setia	25	50%
3	Kurang setia	11	22%
4	Tidak setia		
5	Sangat tidak setia		
		50	100 %

Dari data tersebut, jawaban Sangat setia 14 responden (28%), jawaban Setia 25 responden (50%), jawaban Kurang setia 11 responden (22%). Dari jawaban tersebut,

tingkat persetujuan tertinggi 25 responden (50%). Kesimpulannya, responden 50% karyawan mengiakan bahwa mereka setia mengikuti kegiatan rohani berupa persekutuan ibadah karyawan bersama Tuan Tokoh Saga secara rutinitas sesuai dengan ketentuan yang ada.

B. Refleksi Teologis

Berdasarkan 2 Timotius 3:10-11, sering diasumsikan bahwa tujuan, landasan, dan motivasi kerja yang paling umum dan paling rendah dari hidup manusia adalah mencari nafkah. Memang untuk mencari nafkah bukan merupakan hal yang salah sepenuhnya, karena ini sudah menjadi tugas dan naluri hidup manusia untuk dapat bertahan hidup. Namun demikian, ini juga bukan merupakan motivasi paling utama, bahkan bukan menjadi sebuah definisi kerja yang benar dan baik. Tetapi manusia normal sudah pasti tidak akan memasukkan pelacur atau perampok sebagai salah satu bagian atau bidang kerja. Oleh sebab itu, bekerja haruslah lebih dari sekedar untuk mencari nafka atau mencari uang. Bahkan bekerja dengan melakukan penindasan, pemerasan, korupsi, penipuan dan sejenisnya, sekalipun itu akan memberikan tambahan nafkah yang sangat besar bagi keluarga, tetap tidak bisa disebut sebagai bagian dari kerja. Maka kerja menurut iman Kristen bukan mencari nafkah.

Manusia akan kehilangan nilai hidupnya ketika tidak bisa mengaktualisasikan dirinya di tengah masyarakat. Ia harus bisa menunjukkan siapa dirinya dan membuat orang melihat dirinya. Salah satu hal yang utama yang dapat membawa aktualisasi diri manusia adalah dengan bekerja. Motivator-motivator dimasa kini banyak yang menggunakan asumsi ini didalam membangun etos kerja setiap seorang. Sebab tanpa Tuhan, seseorang akan membutuhkan pengakuan dari manusia. Maka, upaya kerja menjadi salah satu cara seseorang untuk mendapat pengakuan dari manusia. Ada usaha serta motivasi yang mungkin lebih baik lagi dari pada sekedar mencari nafkah. Namun demikian, dibalik hal positif yang bisa didapat, sebenarnya kerja bukan sekedar aktualisasi diri saja, karena manusia akan bisa kecewa nanti, ketika ia sudah bekerja keras tetapi tidak memenuhi harapan dari pimpinannya. Ia tidak tahu bagaimana cara untuk dapat menyenangkan semua orang, karena hal seperti itu jelas sangat mustahil. Sering kali juga etos kerja yang dibangun dengan landasan seperti ini membuat kita bekerja menurut apa yang lagi tren, dianggap hebat serta diperhatikan oleh masyarakat. Ia tidak lagi mengembangkan talenta yang ada padanya, tetapi sudah mengikuti keinginan orang lain. Dan yang paling bermasalah adalah ketika etos kerja yang dibangun adalah etos kerja egoistik. Ia hanya bekerja untuk dihargai dan sering kali ia tidak suka ketika orang dihargai lebih dari dirinya. Sifat egoistik ini akhirnya bisa merusak seluruh kinerja kerjanya bahkan dirinya sendiri.

Dari sejak ditaman Eden, manusia itu diperintahkan Tuhan untuk bekerja. TUHAN Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu, (Kej. 2:15 ITB). Kerja bukanlah akibat karena dosa. Kerja adalah natur dari manusia, serta seturut rencana dan kehendak Allah ketika manusia diciptakan. Tuhan menciptakan manusia untuk bisa bekerja supaya menggenapi mandat yang Ia sendiri telah siapkan. Seperti apa yang Paulus katakan, “Karena kita ini buatan Allah, diciptakan dalam Kristus Yesus untuk melakukan pekerjaan baik, yang dipersiapkan Allah sebelumnya. Ia mau, supaya kita hidup di dalamnya”, (Ef. 2:10 ITB). Tuhan ingin kita dapat mengerjakan setiap pekerjaan baik

yang sudah Ia siapkan, bukan kerja hanya buat mencari nafkah saja atau mengaktualisasi diri sendiri dan menurut kehendak kita sendiri. Sehingga, etos kerja yang baik dan benar hanya bisa dapat dimiliki serta dilakukan bagi setiap orang yang percaya saja. Bekerja yang sejati adalah karena kita ingin menggenapkan mandat atau kehendak Allah. Untuk tujuan inilah Allah menyelamatkan umat pilihan-Nya (Ef. 2:8-10).⁴¹

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian isi Tugas Akhir ini, Penulis menyimpulkan beberapa hal pokok sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tingkat pemahaman karyawan Kristen Tokoh Saga tentang etos kerja, hanya bekerja sebagai karyawan untuk mempertahankan kehidupan ekonomisnya !
2. Tuan/manajer Saga masih kurang maksimal dalam memberikan pembinaan etos kerja kepada karyawan!

B. Saran

Dari kesimpulan di atas maka disampaikan beberapa pokok saran sebagai berikut:

1. Karyawan Tokoh Saga harus memahami etos kerja kristiani serta memaknainya dalam kehidupan dan pekerjaannya sebagai anugerah Tuhan melalui penerapan kinerja secara baik menurut ajaran Alkitab.
2. Tuan/manajer Tokoh Saga harus maksimal dalam memberikan pembinaan etos kerja kristini bagi karyawan melalui setiap kesempatan ibadah bersama tetapi juga melalui setiap rapat evaluasi!

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa. A, Diktat Kuliah: *Penelitian Kuantitatif: Permasalahan dan Kecendrungan Perkembangannya dalam Penelitian Psikologi* Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2005
- Anoraga. P, *Psikologi Kerja* Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Bagus. L, *Kamus Filsafat* Jakarta: PT Gramedia pustaka, 2000
- Bakry. H, *Sistematika Filsafat* Jakarta: Wijaya, 1978
- Bertens. K, *Etika* Jakarta: Gramedia, 1993
- Brotosudarmo. R. M. D. S, *Etika Kristen untuk Perguruan Tinggi* Yogyakarta: ANDI, 2007
- Buchori. M, *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia* Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994
- Darodjat. T. A, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat* Bandung: Refika Aditama 2015
- Ginting D., *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016

⁴¹ <https://pemuda.stemi.id/article/etos-kerja-kristen> (Kamis, 30 September 2021)

- Hardiansyah. A dan Yanwar. R. P, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora vol. 3 No. 2 September 2015
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/2010/5/128600027_File5.pdf Kamis, 8 April 2021
<https://pemuda.stemi.id/article/etos-kerja-kristen> Kamis, 30 September 2021
<https://pemuda.stemi.id/article/etos-kerja-kristen> Kamis, 8 April 2021
<https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/> Kamis, 8 April 2021
<https://www.jojonomic.com/blog/etos-kerja/> Kamis, 8 April 2021
- Jansen. S, *Delapan Etos Kerja Profesional* Jakarta: Institut Mahardika, 2011
- Keener. C. S, *The IVP Bible Background Commentary-New Testament, 2nd ed.* Downers Grove, Illionis: IVP Academic, 2014
- Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial Yokyakarta*: Aditiya Media, 1991 Geisler. N. L, *Etika Kristen Pilihan dan Isu SAAT*
- Novliadi F, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja* Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009
- Purwanto. D, *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat* Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010
- Riniwati. H, *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* Malang: UB Press, 2016
- Santoso. E. J, *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016
- Sinambela. L. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016
- Sonny. K. A, *Etika Lingkungan* Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2002
- Sudaryo Y, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* Bandung: Alfa Beta, 2010
- Suharsaputra. U, *Metode Penelitian kuantitatif* Bandung: Alfa Beta, 2012
- Sukardewi. N, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013
- Tasmara. T, *Membudayakan Etos Kerja Islam* Jakarta: Gema Insani Pers, 2002
- Tomatala. Y, *Antropologi. Dasar Pendekatan Pelayanan Lintas Budaya* Jakarta: YT Leadership Foundation, 2006
- Wright. C. J. H, *Hidup Sebagai Umat Allah: Etika Perjanjian Lama* Jakarta: Gunung Mulia, 2012