

ETOS KERJA SEBAGAI LANDASAN KARYAWAN DALAM BEKERJA
(Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)

Oleh:

Alfian Izzat El Rahman

Institut Agama Islam (IAI) Al-Qodiri Jember, Jawa Timur

alfianizzat93@gmail.com

Abstrak : Dalam perusahaan ataupun organisasi, terdapat tujuan yang harus di capai. Etos kerja menjadi salah satu dasar yang bisa meningkatkan mutu dan kinerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan etos kerja karyawan, etos kerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Etos kerja erat kaitannya dengan disiplin, semangat kerja, kejujuran dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang Etos Kerja yang diterapkan oleh karyawan toko Trio Balung dalam bekerja. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Cara pengumpulan data melalui tiga tahap yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yakni, data primer dan sekunder. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dan divalidasi dengan menggunakan teknik triangulasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja yang diterapkan meliputi beberapa aspek 1). Aspek disiplin kerja dalam menghargai waktu, 2). Aspek jujur dalam hal penyampaian informasi kepada pelanggan atau atasan, 3). Aspek pelayanan terhadap konsumen dengan mengedepankan sifat keramahan dan keakraban kepada konsumen, 4). Aspek tanggung jawab dalam bidang pekerjaan masing-masing karyawan.

Keyword : *Etos Kerja, Disiplin, Jujur, Tanggung Jawab*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang termasuk dalam sumber daya non manusia adalah teknologi, mesin dan lain-lain.¹ Sumber daya manusia yang bermutu harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.²

Pada sisi yang lain, perusahaan mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kinerja dari semua karyawannya, hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang ada menjadi semakin profesional dan produktif dalam berkarya. Sehingga memberikan dampak yang besar

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h.1.

² *Ibid.*, h.3.

bagi perusahaan baik dari segi moral dan materi. Setiap perusahaan atau organisasi yang ingin maju, akan melibatkan karyawan untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Untuk meningkatkan mutu kinerja dibutuhkan etos kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang dan menuangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.³

Menurut Sinamo, dalam Unsoed menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.⁴

Sejalan dengan itu, Toko Trio Balung memiliki 38 karyawan. Dengan menciptakan prestasi kerja yang lebih baik, Toko Trio Balung diharapkan tidak kalah saing dengan toko-toko lainnya. Perusahaan mengharuskan karyawan menerapkan etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan hasil yang maksimal dengan cara banyaknya pelanggan yang datang di perusahaan tersebut. Dengan adanya etos kerja yang baik dalam Toko Trio membuat pelanggan merasa tertarik belanja di Toko Trio. Etos kerja bisa menghasilkan kebiasaan yang baik dan sifat yang baik. Dengan begitu, etos kerja bisa menjadi pedoman dan landasan karyawan dalam bekerja. Titik tolak dalam permasalahan ini adalah bagaimana penerepan etos kerja di toko Trio Balung Jember di tahun 2020?

B. LANDASAN TEORI

1. Etos Kerja

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja.⁵ Etos juga mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yaitu bersifat daging dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan sempurna, nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang.⁶ Etos kerja islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja

³ Budihardjo, *Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta: Raih asa Sukses, 2015), h.7.

⁴ Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: PT. Malta Print Indo, 2008), h. 35.

⁵ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h. 25.

⁶ Tasmara, *Membudayakan*, h.16.

itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Menurut Pandji Anoraga, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.⁷

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor, diantaranya yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama, dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Jadi, hubungan antara faktor agama dan etos kerja ini bisa dikatakan secara tidak langsung namun berpengaruh, banyak dari penganut agama yang tidak pernah lepas dari ajaran agamanya, mulai dari fikiran, aktivitas sosial hingga semangat dalam bekerja, maka dari itu agama dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat seseorang dalam pekerjaan yang dilakukannya.

b. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya dapat dikatakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai 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.⁸ Dan juga kualitas pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada

⁷ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), h.29.

⁸ Pknstan, 2020, *Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja*. Diambil pada tanggal 28 Agustus 2020, dari www.pknstan.ac.id

sebuah perusahaan atau lembaga akan memberikan dampak terhadap perkembangan dari perusahaan atau lembaga tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas dengan kerja yang baik, tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan.

c. Penghayatan Pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerjaan tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan,⁹ dengan cara untuk menanamkan adanya rasa penghayatan yang membuat pengaruh terhadap etos kerja dengan memberitahukan apa yang sudah difikirkan. Jadi prinsip utama adalah dari adanya prinsip para pekerja tetap, tentang penghayatan atas makna pekerjaan, Hal ini tentulah sangatlah berpengaruh sehingga akan meningkatkan kualitas kerja disetiap perusahaan.

d. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh etos kerja yang baik pula segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya tidak jauh dari dari etos kerja dengan mempunyai suasana kerja yang baik akan mempengaruhi menumbuhkan etos kerja dalam bekerja.¹⁰ Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau pengab udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu dapat dicapai. Jadi jelaslah penyesuaian atau suasana lingkungan kerja sangatlah berpengaruh, oleh karena itu pada pemimpin atau manajer harus tahu dengan pastinya bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

2. Indikator Etos Kerja

Toto Tasmara dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja* menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, adapun ciri-ciri tersebut¹¹:

a. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahai, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dia yang dimiliki oleh semua orang entah orang itu miskin, kaya, muslim, atau penjahat sekalipun. Waktu

⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 57.

¹⁰ *Ibid.*, h. 58.

¹¹ Tasmara, *Membudayakan*, h.73

dapat berharga atau tidak tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan waktunya tersebut, dan seseorang yang dimiliki etos kerja yang baik cenderung dapat memanfaatkan waktu yang dia miliki dengan baik.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Karenanya ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan. Cinta yang putih adalah bentuk keikhlasan yang cinta. Sikap seperti ini sangat penting dalam etos kerja.

c. Memiliki Kejujuran

Sikap jujur adalah kewajiban setiap manusia, jujur dapat mempengaruhi ekististensi manusia terhadap pekerjaan. Orang yang memiliki sikap jujur akan dengan mudah menarik perhatian pimpinan. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai nurani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morslly upright*). Dirinya telah di belenggu, dikuasai, dan diperbudak oleh kejujuran.

d. Memiliki Komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk fitalitas yang penuh gairah. Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka hanya akan berhenti menapaki cita-citanya, jalannya yang lurus, bila langit sudah runtuh.

e. Konsisten atau kuat pendirian

Konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. ereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif, tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan.

f. Disiplin

Konsisten erat hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan sikap manusia yang sudah diajarkan sejak kecil. Disiplin disini, menuntut seseorang untuk dapat mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan. mata hati dan

profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievements*), Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama, kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Ciri yang lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri.

h. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau defensif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya.

i. Kreatif

Seseorang pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru untuk dilakukan. Mempunyai daya imajinasi yang kuat dan mampu menerapkan apa yang dipikirkan. Dengan adanya sikap seperti ini, diharapkan akan menimbulkan dampak positif yaitu untuk memotivasi karyawan yang lain. Seseorang yang mampu memberikan hasil yang mereka tau ataupun yang mereka pikirkan inilah yang bisa membangun suatu perusahaan agar karyawan yang lain juga bisa mempunyai sikap tersebut.

j. Bertanggung jawab

Senapas dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata *ammun* yang berarti keamanan atau ketentraman, sebagai lawan kata dari “khawatir, cemas, atau takut”. Dengan demikian, untuk menumbuhkembangkan para aparat atau karyawan yang amanah, dibutuhkan pradigma, sikap mental, secara berfikir yang benar-benar menghunjam kedalam kalbunya. Bertanggung jawab dalam hal apapun yang mereka kerjakan yang sudah diperintahkan itu adalah amanah dan sikap yang bertanggung jawab inilah yang akan membawa keindahan pada setiap perusahaan.

k. Bahagia karena Melayani

Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karna melayani. Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi

yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya diakhirat, tetapi diduniapun mereka sudah merasakannya.

l. Memiliki Harga Diri

Harga diri (*bignity, self esteem*), yaitu penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri memengaruhi kreativitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut. Sikap terhadap dirinya sendiri mempunyai pengaruh langsung terhadap bagaimana ia menghayati setiap bagian hidupnya. Harga dirinya identik dengan sosok manusia yang senantiasa memberikan pelayanan kepada orang lain.

m. Memiliki Jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh dalam lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya tetapi tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

n. Berorientasi ke Masa Depan

Seseorang pribadi yang memiliki etos kerja sadar bahwa tidak akan ada orang yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Seperti ilmu tamanan: siapa yang yang menanam, dia yang menuai.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.¹² Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Bandung: PT Ramaja Rosdakarya, 2005), h.67.

batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Menurut henrz simamora dikutip dan diterjemahkan kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹³ Kinerja pegawai juga disebut kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Bisa diperjelas bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk penelitian kualitatif, karena sifat data yang akan dikumpulkan bercorak kualitatif. Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dunia makna yang disimbolkan dalam perilaku kelompok masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri.¹⁴ Oleh karena itu, data dalam penelitian ini menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu latar objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam yang hanya difokuskan pada satu fenomena.¹⁵ Studi lapangan dilakukan dengan memilih Toko Trio Balung Jember. Perusahaan ini dipilih karena memang sesuai dengan maksud penelitian yaitu untuk meneliti perusahaan yang mana karyawannya mempunyai etos kerja yang tinggi untuk memajukan perusahaannya.

Dengan metode *Field research*, peneliti terjun langsung menggali data di lapangan dengan cara wawancara dan melakukan deskripsi di lapangan untuk mempelajari masalah-masalah dalam Toko Trio Balung Jember.¹⁶ Wawancara kepada Kepala Toko Trio Balung Jember, para karyawan toko Trio Balung Jember, konsumen Toko Trio Balung Jember serta pihak-pihak lain yang terkait, dimaksudkan untuk mendengar keterangan dari mereka dengan fakta-fakta, kejadian-kejadian yang mereka alami dan mereka ketahui.

¹³ Eprint, 2020, *kinerja karyawan*. Diambil dari tanggal 30 September 2020, dari <https://eprints.ums.ac.id>

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 5.

¹⁵ Winarno Surahman, "*Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*", (Bandung: Transito, 1994), 143

¹⁶ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi ; Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), 136.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Etos kerja karyawan Toko Trio Balung Jember dapat dilihat dari perilaku dan sikap karyawan setiap harinya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, karyawan toko Trio Balung Jember sangat mengedepankan sikap yang baik dalam melayani konsumen, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko Trio Balung Jember memiliki etos kerja yang baik. Toko Trio Balung menerapkan sikap disiplin pada setiap karyawannya. Penerapan disiplin di toko Trio Balung bertujuan untuk melatih karyawan agar mampu berperilaku baik, tertib dan tetap taat dalam aturan apapun.

Sikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan, khususnya terkait dengan masalah disiplin terhadap waktu. Karyawan toko Trio Balung yang datang tepat waktu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan toko. Menyesuaikan diri yang dimaksud adalah dengan mempersiapkan segal hal sebelum konsumen datang, menempati posisi yang telah ditentukan, sehingga ketika konsumen sudah mulai berdatangan bisa dilayani dengan baik. Ketidaksiplinan karyawan akan waktu yang telah disepakati bersama dapat berdampak pada menumpuknya pekerjaan yang lain. Toko Trio Balung Jember menyediakan absensi jam kerja bagi setiap karyawan untuk mengimplementasikan sikap disiplin dalam diri karyawannya. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk usaha toko Trio Balung dalam membentuk etos kerja pada diri karyawan. Karyawan toko Trio Balung Jember termasuk dalam karyawan yang mengendalikan dirinya dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievements*).¹⁷ Sehingga karyawan di Toko Trio mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menentang, dan akan mendapatkan apa yang akan ingin diraih, dengan kebiasaan yang dilakukan maka akan membentuk citra baik untuk perusahaan.

Selain disiplin, salah satu bentuk etos kerja dari karyawan adalah sifat jujur. Sikap jujur adalah kewajiban setiap manusia, jujur dapat mempengaruhi ekistensi manusia terhadap pekerjaan. Dalam sikap jujur ini akan menimbulkan kenyamanan terhadap konsumen yang membeli di Toko trio Balung. Sifat jujur di Toko Trio Balung ditunjukkan dengan memberikan label harga pada setiap barang yang akan dijual. Hal ini dilakukan toko Trio Balung untuk menghindari kesalahpahaman antara konsumen dan karyawan, begitu juga untuk menghindari kesalahpahaman antara karyawan dalam penentuan harga. Sifat jujur juga ditunjukkan oleh karyawan toko Trio Balung dengan memberikan informasi yang benar kepada konsumen, sesama karyawan dan kepada atasan.

¹⁷ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 88.

Sifat jujur karyawan toko Trio Balung kepada konsumen ditunjukkan dengan menginformasikan manfaat dan kondisi sebuah barang yang akan dibeli oleh konsumen. Barang yang akan dibeli oleh konsumen akan di cek kembali oleh karyawan untuk memastikan kondisi barang tersebut, apabila ada kerusakan, karyawan tersebut akan menginformasikan kepada calon pembeli dan menyarakannya untuk menggantinya dengan barang yang lain. Selain terhadap konsumen, berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, karyawan menginformasikan terkait stok barang yang ada kepada atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman diantara karyawan dan atasan. Sikap jujur yang diterapkan oleh toko Trio Balung kepada karyawan secara tidak langsung membangun etos kerja karyawan di toko Trio Balung menjadi lebih baik. Kejujuran yang diterapkan oleh karyawan memberikan manfaat bagi orang lain secara terbuka tidak dengan kepalsuan, dengan begitu akan menimbulkan keharmonisan terhadap karyawan dengan pemimpin ataupun konsumen, dan menumbuhkan keberhasilan dalam pengelolaan Toko Trio Balung sendiri. Karyawan yang mampu terdapat komponen nilai nurani yang memantulkan dan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*)¹⁸ dengan begitu karyawan di Toko Trio Balung memberikan dengan kejujuran dalam tingkat kemuliaan sikap moral yang terpuji.

Melayani konsumen dengan baik adalah tugas dari karyawan toko Trio Balung. Melayani konsumen dengan rasa cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa merasa dirinya mampu dalam melakukan hal yang baik dalam melayani, wajib dimiliki oleh semua karyawan toko Trio Balung Jember. Pelayanan yang baik kepada konsumen di Toko Trio Balung Jember bisa dilihat dengan cara seorang karyawan melayani konsumen dengan ramah, memberikan senyuman kepada setiap konsumen yang masuk ke toko dan bersikap akrab kepada setiap konsumen yang ada di toko. Perlakuan karyawan toko Trio Balung kepada konsumen meninggalkan kesan kepada konsumen bahwa mereka begitu dihargai dengan adanya pelayanan yang sopan santun terhadap konsumen yang berdatangan di Toko Trio Balung Jember. Pelayanan yang baik seperti yang dilakukan oleh karyawan toko Trio Balung Jember menunjukkan bahwa mereka memiliki etos kerja yang tinggi, karena pelayanan yang baik kepada konsumen tidak akan timbul dari seorang karyawan yang tidak mempunyai etos kerja yang tinggi.

Tanggung jawab adalah sebuah dorongan yang besar untuk mewujudkan sesuatu, sehingga menghasilkan karya dan meningkatkan dalam bekerja serta tindakan yang tegas

¹⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 80.

terhadap suatu permasalahan. Toko Trio Balung Jember menerapkan sikap tanggung jawab kepada setiap karyawan dengan memberikan tugasnya masing-masing agar karyawan mampu untuk melakukan hal yang harus mereka lakukan. Tanggung jawab dari karyawan dibuktikan dengan kerjanya di lapangan, baik dengan menata barang ataupun menghafal barang, bahkan karyawan toko Trio Balung Jember wajib melaporkan barang-barang yang sudah tidak tersedia stoknya. Ketika karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing, maka akan ada keharmonisan dalam bekerja sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Toko Trio Balung menerapkan rasa tanggung jawab yang amanah, sikap mental, serta cara berfikir yang benar-benar baik dalam dirinya, sikap tersebut yang dikenal dengan kata Taqwa sehingga menyadari diri bahwa dengan bertakwa yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam.¹⁹

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Toko Trio Balung telah menerapkan etos kerja pada karyawan. Etos kerja karyawan toko Trio Balung meliputi aspek-aspek berikut ini: 1). Penerapan etos kerja pada aspek disiplin dari karyawan di Toko Trio Balung dalam menghargai waktu dan dalam disiplin terhadap kerjanya, 2). Penerapan etos kerja pada aspek jujur dari karyawan di Toko Trio Balung yang diterapkan memberikan informasi yang begitu valid kepada pimpinan begitupun kepada konsumen, 3). Penerapan etos kerja pada aspek melayani dari karyawan di Toko Trio Balung dengan cara melayani dengan baik, ramah tamah, senyuman dan keakrapan kepada semua konsumen agar konsumen merasa puas, 4). Penerapan etos kerja pada aspek Tanggung Jawab dari karyawan di Toko trio Balung menerapkan rasa tanggung jawab terhadap bagiannya masing-masing.

¹⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 94.

DAFTAR PUSTAKA

- Academia, 2020, Kinerja Karyawan. Diambil pada tanggal 17 September 2020, dari https://www.academia.edu/5443600/Kinerja_Karyawan
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Eprint, 2020, *kinerja karyawan*. Diambil dari tanggal 30 September 2020, dari <https://eprints.ums.ac.id>
- Budihardjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan* Jakarta: Raih asa Sukses
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Moleong, J Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pknstan, 2020, *faktor faktor yang mempengaruhi etos kerja*. Diambil pada tanggal 28 Agustus 2020, dari www.pknstan.ac.id
- Sinamo, Jansen H. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Malta Print Indo.
- Sugiono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT. Dana Bahkti Wakaf.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.