

WORK VALUE PADA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ETNIS FLORES

Debi Angelina Br Barus

Email: debibarusok@gmail.com

Program Studi Psikologi, Universitas Nusa Nipa Maumere

Abstract. This study aims to determine differences in work values in terms of ethnic Flores. The subjects in this study were 127 employees who came from the Flores ethnicity. This study uses a comparative quantitative research approach. The results showed that there were differences in the work value of employees in terms of ethnicity on the island of Flores. This is evident from the results of statistical tests, namely the significance test < 0.05 , which is $0.000 < 0.05$. This is also evident from the results of the mean (average) b test for each ethnic group. Where the mean value (average) of the ethnic Sikka Krowe 157.13 the value is higher and the lowest mean value (average) is the ethnic Flotim with a value of 145.55.

Keywords: Work value, Flores island ethnicity, employess

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan nilai kerja ditinjau dari etnis Flores. Subjek dalam penelitian ini adalah 127 karyawan yang berasal dari etnis Flores . Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif komperatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan *work value* (nilai kerja) karyawan ditinjau dari etnis yang ada di pulau flores. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yaitu uji signifikansi < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini juga terbukti dari hasil uji mean (rata-rata)b tiap etnis berbeda. Dimana nilai mean (rata-rata) dari etnis Sikka Krowe 157.13 nilainya lebih tinggi dan nilai mean (rata-rata) terendah ada pada etnis Flotim dengan nilai 145.55.

Kata Kunci: Work value, Etnis pulau Flores, Karyawan

Pengantar

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi (Hoza, Mora & Simatupang, 2021). Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Instansi yang ingin tetap eksis dan memiliki cara positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Simatupang, 2022). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Simatupang, Hemasti, Barus & Simatupang, 2022).

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2007:14) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Suharno (2013:12) karyawan adalah asset, dimana asset

terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha. Peran vital karyawan di dalam organisasi atau instansi dapat menentukan ke mana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Harsuko (2011:20), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu bekerja berdasarkan nilai yang menjadi ciri khas dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan memiliki *work value* atau nilai kerja tersendiri yang telah dianutnya berdasarkan budayanya masing-masing. Budaya yang dianut karyawan sangat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Nilai yang dibawa sejak dulu karena faktor budaya, akan melekat dalam diri seseorang sehingga menjadi sebuah keyakinan, pandangan hidup yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan,

berperilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Reynecke (dalam Liliweri, 2014:276) yang menjelaskan bahwa kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut (Simatupang, Baihaqi & Guritna, 2022).

Menurut Robbins (2008:22) nilai (*value*) mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Menurut Rounds & Jin (2013), nilai kerja (*work value*) merupakan konstruk utama dalam penentuan pemilihan karier. *Work value* merujuk kepada hal atau nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi individu dalam pekerjaannya (Lyon, Higgins, & Duxbury 2010:21). Nilai kerja (*work value*) merupakan suatu keyakinan individu untuk menunjukkan cara kerja dengan maksimal

berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai. Chu (2007:15) berpendapat bahwa nilai-nilai pemahaman karyawan adalah sangat penting karena sejauh mana karyawan menghargai pekerjaan mereka, mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Hofstede (dalam Matsumoto & Jung, 2016:7) nilai kerja (*work value*) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi.

Nilai kerja (*work value*) yang dianut oleh seseorang tidak lepas dari pengaruh budaya setempat yang berlaku di masyarakat (Simatupang, 2017). Semakin positif nilai budaya yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja kerja seorang karyawan. Menurut Arenawati (2010:5) berpendapat bahwa nilai kerja adalah nilai-nilai dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja, yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari. Beberapa studi melaporkan bahwa nilai cenderung memiliki pengaruh yang signifikan atas beberapa sikap dan perilaku (Sulikah, Muharsih &

Simatupang, 2021). Nilai kerja yang dianut oleh seseorang tidak lepas dari pengaruh budaya setempat yang berlaku di masyarakat.

Hal ini setara dengan hasil wawancara pada tanggal 4 April 2022, pukul 10:00 dengan bapak R selaku pimpinan karyawan di salah satu sekolah. Beliau mengatakan ada beberapa etnis karyawan yaitu dari etnis Ende, Manggarai, Flores Timur. Ketika dikaitkan dengan etnisnya masing-masing seluruh karyawan bekerja dengan aktif sesuai dengan porsinya masing-masing. Meskipun berbeda etnis tiap karyawan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya. Ini terbukti dari karyawan etnis Sikka yang membantu rekan kerja yang berasal dari luar kabupaten Sikka dalam menjalankan tugasnya. Ketika bekerja seluruh karyawan tidak membawa nilai kerja dari etnisnya masing-masing. Karena mereka menyesuaikan dengan budaya tempat dimana karyawan tersebut bekerja yaitu budaya Sikka. Hanya kadang kala ketika bekerja mereka sering menggunakan bahasanya masing-masing. Perbedaan dalam bekerja ketika dilihat dari etnis Lio dan Maumere. Untuk etnis Lio lebih banyak berbicara dibandingkan bekerja.

Ketika diberikan tugas mereka akan meminta pertolongan pada temannya yang dari etnis Sikka. Sedangkan untuk karyawan yang berasal dari etnis Sikka mereka bukan hanya berkata-kata tapi mereka akan membuktikannya dengan kinerja kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gobang (2014:61), beliau mengatakan masyarakat etnis Flores masih melestarikan bahasa daerah dari budayanya masing-masing. Bahasa mencerminkan budaya. Makin besar perbedaan budaya, makin perbedaan komunikasi baik dalam bahasa maupun dalam isyarat-isyarat nonverbal. Kadang kala ketika berada bersama masyarakat berbeda etnis, individu masih juga menggunakan bahasa dari etnisnya sendiri.

Beda lagi dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 April 2022 terhadap salah satu karyawan *cleaning service* yang berasal dari etnis Manggarai. Bapak B mengatakan ketika sudah berada di tempat perantauan sebagian besar beliau akan mengikuti budaya dari tempat dimana dirinya bekerja. Namun, disamping itu juga bapak B masih membawa budaya dari etnis Manggarai seperti budaya kerja sama. Budaya kerja sama yaitu bekerja sama antara satu sama lain. Dan juga

mencintai pekerjaan yang telah dipercayakan. Hal ini terbukti dari bapak B yang aktif dalam bekerja dan menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan senang hati. Walaupun ada orang yang mengatakan pekerjaannya sebagai suatu pekerjaan yang hina dimata mereka. Bapak B juga mengatakan dirinya selalu terlibat aktif dan menerima dengan suka rela setiap tugas yang diberikan atasannya walaupun tugas tersebut berada diluar jam kerja.

Sedangkan hasil wawancara terhadap bapak O yang berasal dari etnis Sikka yang bekerja sebagai satpam. Beliau mengatakan budaya yang dibawanya menuju tempat kerja ialah senyum, sapa, salam, sopan, santun. Bapak O mengatakan dirinya selalu berdiri di depan gerbang untuk menyambut kehadiran bapak/ibu guru, siswa/siswi bahkan para tamu. Sehingga bapak O selalu membawa budaya senyum, sapa, salam, sopan, santun yang telah dianut dari budayanya. Bapak O juga mengatakan beliau termasuk salah seorang pekerja keras, hal ini terbukti bahwa bapak O bukannya hanya menjabat sebagai seorang satpam namun, beliau juga menjadi guru vokal dan akustik ditempat dirinya bekerja. Bapak O mengatakan ketika berada diluar

lingkungan kerja beliau akan berprofesi sebagai tukang antar kue pesanan yang dibuat istrinya.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap bapak N salah satu perawat di Puskesmas yang juga berasal dari etnis Sikka. Beliau mengatakan budaya yang dianutnya senyum, sapa dan juga salam. Hal ini melekat dalam diri bapak N untuk membangun tingkat keharmonisan antar dirinya dan juga pasien yang dilayaninya. Sehingga pasien merasa nyaman ketika dilayani. Selain senyum, sapa dan salam bapak N mengatakan beliau juga harus mampu berkomunikasi dengan pasien yang mengunjungi puskesmas tempat dirinya bekerja. Bapak N juga mengatakan ketika ada pasien yang sedikit susah untuk dilayani maka kita juga harus mampu bersikap keras terhadap pasien. Bukan untuk menakuti mereka namun, demi kebaikan mereka juga.

Hasil wawancara ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoban, dkk (2021:34). Yang mengatakan masyarakat etnis Sikka sangat berpegang teguh pada ajaran *Puan telu nau tonen* (bahasa Sikka) adalah tiga pokok ajaran (kearifan lokal) warisan leluhur masyarakat Sikka yang hidup dan

berkembang dalam kazhana budaya masyarakat Sikka. Istilah *puan telu nau tonen*: *puan* artinya pokok/pangkal, *telu* artinya tiga, *nau tonen* artinya ajaran. *Puan telu nau tonen* adalah tiga pokok ajaran moral peninggalan leluhur dalam menjaga keharmonisan salah satunya keharmonisan antara manusia engan manusia. Demikian pula tradisi warisan leluhur yang mengandung pesan moral, oleh masyarakat Sikka dijadikan norma dalam kehidupan masyarakatnya untuk menjaga keharmonisan diantara manusia dengan manusia dalam kehidupan sosial bermasyarakat.

Selain itu dalam teorinya Bura (2016:6) mengatakan dalam tataran budaya Krowe sistem mata pencaharian merupakan bagian dari unsur universal dan bagian dari keseluruhan isi semua kebudayaan yang ada di dunia ini. Yang digambarkan melalui peribahasa Sikka “*Ganu manu toki worin*”. Yang artinya “bagai ayam mencotok makan di tempat jemur”. Gambaran perilaku ini adalah simbol masyarakat pekerja keras. Masyarakat yang tahu tentang apa yang dikerjakan, kapan selesainya, dan dapat memprediksi berapa hasil yang dapat dicapai. Peribahasa ini diperkuat dengan peribahasa “*Geri tota daa toma*” yang

artinya “mencari/ mencakar sampai dapat”. Yang memberi penguatan bahwa orang tak boleh menyerah kalau gagal, dan kegagalan hendaknya menjadi motivasi untuk meraih kemenangan.

Sedangkan hasil wawancara terhadap seorang ibu berinisial R yang bekerja sebagai staf pengelola pasar Alok khususnya sebagai penagih pajak mengatakan bahwa, dirinya cukup aktif dalam menjalankan tugasnya sebagai penagih pajak di pasar Alok. Ketika ditanya mengenai kepuasan kerja ibu R mengatakan dirinya belum merasa puas ketika beliau datang untuk menagih dan para penjual mengatakan mereka belum bisa membayar tagihan dikarenakan dagangan mereka belum laku terjual. Namun ketika dikaitkan dengan nilai kerja (*work value*) yang dibawa ibu R dari etnisnya ialah nilai tanggung jawab maka ibu R akan bersabar dan menunggu sampai para pedagang membayar tagihan pajak. Hal ini dilakukan oleh ibu R sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasn terhadap dirinya. Bukannya hanya nilai tanggung jawab, ibu R juga menanamkan nilai jujur dan disiplin dalam bekerja.

Menurut Koentjaraningrat (2007:4), etnis adalah kelompok manusia

yang terkait oleh kesadaran dan identitas diri sering kali dikuatkan oleh kesatuan bangsa. Etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat dibedakan dari kesatuan yang lain berdasarkan akar dan identitas kebudayaan, terutama bahasa. Perbedaan kebudayaan antar etnis akan melahirkan sebuah kepribadian yang akan menentukan sikap, perilaku, nilai dan orientasi hidup, termasuk didalamnya akan menghasilkan perbedaan orientasi pada karir individu. Sementara itu, Furnival (dalam Suhartini, 2014:15) mendefinisikan etnis sebagai kekhususan suatu kebudayaan yang terbentuk karena latar belakang kebangsaan, corak pekerjaan dan identitas tertentu.

Sebelumnya terdapat penelitian kajian perbedaan nilai kerja dari beberapa etnis salah satunya etnis Ende Lio (Rini, 2014:1) yang mengatakan nilai kerja yang diyakini oleh masyarakat Ende Lio adalah percaya diri, bekerja sama, gotong royong dan kerja sama. Sedangkan yang menjadi ciri khas etnis Manggarai dalam bekerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sekelompok orang (Ndung, 2016:2). Sementara untuk orang Sikka sendiri menurut Bura (2016:1) yang menjadi nilai

kerja etnis Sikka ialah pekerja keras, ramah, saling menghargai dan bersahaja.

Budaya pada umumnya meliputi perangkat yang sangat kompleks, maka secara umum para ahli biasanya melakukan kajian budaya melalui berbagai ragam pendekatan, yang sangat bergantung pada kepentingan analisis dan pada siapa analisis tersebut ditujukan. Asumsi dalam pemahaman tersebut adalah meliputi kepercayaan (beliefs) yaitu berupa asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan dan berproses dan juga asumsi nilai yang amat berbeda antara dunia percakapan dalam lingkungan masyarakat dengan apa yang terjadi setiap hari.

Landasan Teori

Work value (nilai kerja)

Sheila (2013:5) menyatakan *work value* (nilai kerja) merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. Sedangkan menurut Jayanti (2015) *work value* (nilai kerja) adalah keyakinan seseorang terkait dengan prestasi dalam kerja.

Rokeach (dalam Kinicki dan Kreitner 2007:16) mendefinisikan *work value* (nilai kerja) adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa kedalam situasi kerja. Sedangkan menurut Dose (dalam, Matic 2008:15) menggambarkan *work value* (nilai kerja) sebagai standar evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Metode

Variabel penelitian adalah suatu atribut seseorang atau subjek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:38).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala likert. Skala dari penelitian ini adalah skala *work value* (nilai kerja). Skala *work value* (nilai kerja) disusun berdasarkan

aspek-aspek dari *work value* itu sendiri. Yaitu aspek intrinsik dan ekstrinsik.

Subjek penelitian diperoleh dari sampel pada situasi sosial tertentu, kemudian dilakukan wawancara pada individu yang dianggap memiliki pengetahuan tentang informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Dalam menentukan responden, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Responden dipilih dengan beberapa pertimbangan, yaitu: responden yang bekerja sebagai karyawan dan berasal dari etnis yang ada di pulau Flores. Serta memiliki data yang dibutuhkan peneliti.

Kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja sebagai karyawan dan berasal dari etnis yang ada di pulau Flores. Peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 127 responden yang berasal dari lima (5) etnis yang ada di pulau Flores. Yaitu, Sikka Krowe, Ende Lio, Tana Ai, Flotim dan Bajawa.

Metode penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Dimana peneliti melakukan pengumpulan data berupa angka melalui penyebaran skala penelitian yang dilakukan melalui *google form*. Skala yang digunakan dalam

metode pengumpulan data ialah skala *work value* (nilai kerja).

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji anova dengan jenis analisis data *one-way anova*. Uji anova sendiri merupakan salah satu teknik analisis ultivarian yang berfungsi untuk membedakan rerata lebih dari dua kelompok data dengan cara membandingkan variansinya. Uji *one-way anova* sendiri merupakan prosedur yang digunakan untuk menghasilkan analisis variansi satu arah untuk variabel dependen dengan tipe data kuantitatif (Simatupang, Sadijah & Hemasti, 2021).

Pada penelitian ini uji *one-way anova* digunakan untuk menguji mean atau rata-rata secara statistik dari perbedaan *work value* (nilai kerja) dari karyawan yang berasal dari pulau Flores.

Hasil

Hasil uji reliabilitas dari 48 aitem adalah sebesar 0,949. Jika dilihat berdasarkan kriteria koefisien reliabilitas, angka 0,949 termasuk kategori sangat reliabel dan layak untuk dijadikan alat ukur. Sedangkan untuk hasil uji validitas sendiri didapatkan 21 aitem valid dan 27 aitem gugur dari 48 aitem.

Sedangkan untuk hasil uji homogenitas dan homogenitas menunjukkan

hasil pengujian berdistribusi normal dan homogen. Normal dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Dan dikatakan homogen dengan taraf signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,212 > 0,05$

Berdasarkan hasil uji *one-way anova* diatas didapatkan bahwa nilai mean (rata-rata) tertinggi ada pada karyawan dengan etnis Sikka Krowe yaitu 157.13. sedangkan untuk nilai mean (rata-rata) terendah ada pada karyawan dengan etnis Flotim yaitu 145.5. Hasil uji hipotesis diatas menunjukkan hasil sig $< 0,005$. Jika dilihat hasil uji t test diatas $0,000 < 0,005$. Yang artinya ada perbedaan *work value* (nilai kerja) karyawan berdasarkan etnisnya masing-masing.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan *work value* (nilai kerja) karyawan ditinjau dari etnis yang ada di pulau flores. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yaitu uji signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini juga terbukti dari hasil uji mean (rata-rata) tiap etnis berbeda. Dimana nilai mean (rata-rata) dari etnis Sikka Krowe 157.13 nilainya lebih tinggi dan nilai mean (rata-rata) terendah ada pada etnis Flotim dengan nilai 145.55.

Sikap seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari budaya yang dianutnya, nilai-nilai budaya menanamkan sebuah keyakinan, pandangan hidup masyarakat, dan bagaimana seseorang berperilaku (Simatupang, 2019). Hal ini juga terbukti dari perbedaan perilaku tiap karyawan dalam bekerja, meskipun mereka berada dalam satu instansi yang sama namun masing-masing karyawan berperilaku berdasarkan etnis yang dibawanya (Simatupang, 2017). Seperti mereka yang berasal dari etnis Sikka Krowe selalu membawa budaya senyum, sapa, salam dalam keseharian mereka ketika bekerja. Beda lagi dengan mereka yang berasal dari etnis Ende Lio mereka lebih banyak berbicara dibandingkan menjalankan tugas mereka dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah seorang karyawan yang berasal dari etnis Sikka Krowe. Beliau mengatakan pekerja yang berasal dari Sikka Krowe sangat pekerja keras dan juga selalu gotong royong dalam bekerja, serta tidak segan-segan membantu rekan mereka yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mitran dan

Nuwa (2022:33); Simatupang (2022) dimana dalam hasil penelitiannya dikatakan masyarakat Sikka Krowe sangat menjunjung tinggi nilai solidaritas dan juga nilai gotong royong. Dalam etnis Sikka Krowe nilai solidaritas harus ditandai dengan nilai kekeluargaan (*mai mogat*) dan dijiwai oleh semangat persatuan. Nilai solidaritas Sikka Krowe serta dimana masyarakat etnis Sikka Krowe membantu secara ikhlas siapa saja yang mereka temui menjadi ciri khas tersendiri dari budaya Sikka Krowe.

Sedangkan untuk etnis Tana Ai yang memiliki nilai mean (rata-rata) 149.09. berdasarkan hasil wawancara dan didukung oleh hasil penelitian Nuwa dan Aquinoranda (2020: 328) mengatakan bahwa masyarakat Etnis Tana Ai ketika berada di tempat kerja yang sama mereka selalu berkumpul bersama guna menyelesaikan permasalahan mereka. Hal ini dikarenakan masyarakat Tana Ai menganut prinsip *mai mogat utun omok, tena naruk gete dadi ketik* yang bermakna mereka berkumpul bersama untuk sama-sama menyelesaikan masalah yang besar sehingga menjadi kecil dan mudah untuk diselesaikan.

Sedangkan untuk masyarakat Flores Timur dengan nilai mean (rata-rata)

rendah 145.55. berdasarkan hasil wawancara dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Subanpulo (2012:252) yang mengatakan para karyawan yang berasal dari Flores Timur sangat mengutamakan kekerabatan berdasarkan garis keturunan dan strata golongan suku. Mereka menganggap sesama merupakan saudara yang berasal dari ibu dan bapak yang sama.

Hal ini setara dengan hasil penelitian yang dilakukan Gobang (2014:62) yang mengatakan bahwa Indonesia juga memiliki keunikannya yaitu keanekaragaman suku, budaya, bahasa dan agama. Karena itu pula dari segi keanekaragaman etnis dan profil manusia serta bahasa. Kondisi tersebut di atas mempengaruhi corak budaya yang dihidupi oleh masyarakat yang mendiami wilayah tertentu di Pulau Flores. Corak budaya yang berbeda ini juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik (alam) selain faktor non-fisik yang mempengaruhi pola tingkah laku orang Flores.

Hal ini juga setara dengan hasil penelitian Farhani, dkk (2014:3) mengatakan bahwa budaya leluhur sangat berpengaruh pada nilai-nilai yang dianut oleh individu, salah satunya berpengaruh pada nilai-nilai kerja atau

work value. *Work value* Menurut Hofstede (dalam Simatupang, 2020) adalah penilaian dan orientasi individu terhadap pekerjaan, hubungan pribadi, dan anggota perusahaan yang berdampak pada loyalitas individu pada perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain nilai-nilai kerja yaitu sikap atau orientasi seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Kesimpulan

Sikap seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari budaya yang dianutnya, nilai-nilai budaya menanamkan sebuah keyakinan, pandangan hidup masyarakat, dan bagaimana seseorang berperilaku. Hal ini juga terbukti dari perbedaan perilaku tiap karyawan dalam bekerja, meskipun mereka berada dalam satu instansi yang sama namun masing-masing karyawan berperilaku berdasarkan etnis yang dibawanya. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan *work value* (nilai kerja) karyawan ditinjau dari etnis yang ada di pulau flores. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yaitu uji signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini juga terbukti dari hasil uji mean (rata-rata) tiap etnis berbeda. Dimana nilai mean (rata-rata) dari etnis Sikka Krowe 157.13 nilainya lebih tinggi dan nilai mean (rata-rata)

terendah ada pada etnis Flotim dengan nilai 145.55.

Kepustakaan

- Anoraga. (2006). *Pengantar pasar modal*. Jakarta: Rineka Cipta
- Avallone, M. (2010). *Krakatoa east of java*. New York: Harmony
- Bura, B. (2016). Penggunaan leksem burung dalam peribahasa Sikka: Kajian sosiolinguistik. *Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra dan Pengajarannya*, 1(3).
- Barus, A. D. (2019). Nilai kerja ditinjau dari etnis Batak Toba pada anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1).
- Chu, K.H.A. (2007). *A factorial validation of work value structure: second-order confirmatory factor analysis and it's implications*. Tourism Management.
- Gobang J. K. G. D. (2014). Konflik budaya lokal pada masyarakat di pulau flores (sebuah analisis komunikasi lintas budaya). 9(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Harsuko. (2014). *Mendongkrak motivasi dan kinerja: pendekatan pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press
- Hoban. (2021). *Puan telu nau tonen sebagai ajaran moral masyarakat nele urung, kabupaten Sikka, NTT*.
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2021). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work-study pada mahasiswa bekerja tingkat akhir di Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(2), 79-89.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: a metaanalysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339.
- Koentjaraningrat. (2007). *Manusia dan kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Liliweri. (2014). *Sosiologi dan komunikasi organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.m
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Developen of a new three-dimensional structure based on conforatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002.
- Matic, J. L. (2008). Cultural differences in employee work values and their implications for management. *management*. 13(2).
- Mitan K. A., & Nuwa, G. (2022). Eksistensi du'a mo'an watu pitu dalam melestarikan budaya kula babong pada masyarakat etnis krowe di kabupaten Sikka. 4(1).
- Nuwa, G., & Aquinoranda, R. M. (2020). Nilai-nilai budaya dalam upacara neni uran wair pada masyarakat tanah ai di kabupaten Sikka Nusa Tenggara Timur. 9(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., Barus, D., & Simatupang, T. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Kajian Psikologi Industri dan Organisasi)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di

- Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M. (2021). *The commuter family: Keharmonisan keluarga*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada Wanita plari depo (Studi kualitatif deskriptif di Nusa Tenggara Timur). *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1).
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 18-19.
- Simatupang, M., Baihaqi, A., & Guritna, T. (2022). The meaning of work and work performance on autism therapist: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(8), 165-172.
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi*, 9(1), 27-35.
- Simatupang, M. (2022). Meningkatkan akan kesadaran akan vaksinasi serta perilaku hidup bersih dan sehat pada masa pandemic covid-19 di desa Tanjung Bungin. *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 2593-2598.
- Sheila. (2013). Studi indieneous dinamika nilai kerja karyawan bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psycholgy*, 2(1).
- Suharno. (2013). *Dasar-dasar kenijakan publik*. Yogyakarta: Ombak.
- Sulikha, S., Muharsih, L., Simatupang, M. (2021). Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian bimbingan belajar online ruang guru di SMAN 1 Bayusari Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 77-86.
- Subanpulo. (2012). *Pengaruh budaya lamaholot dalam ruang kota Larantuka*. 8(1).
- Zahro. (2018). *Pengaruh customer relationship management terhadap loyalitas pelanggan TV kabel di kecamatan Tembalang melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel intervening (Studi Pada PT. MNC Sky Vision-Indovision Semarang)*. 7(1)