

MEMBANGUN SIKAP DAN ETOS KERJA

Anna Probowati
Pengajar Jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo

Abstrak

Artikel ini mengulas tentang sikap dan etos kerja yang perlu dibangun untuk membantu individu dalam menjalankan tugas pekerjaan. Sikap ditunjukkan melalui perilaku individu dalam memberikan respon terhadap obyek, sedangkan etos kerja merupakan sikap terhadap kerja yang diwujudkan melalui perilaku kerja. Oleh karena itu sikap dan etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak perbuatan dan kegiatan individu sebagai pelaku kerja. Disamping itu sikap dan etos kerja juga menjadi modal dasar bagi setiap individu untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dalam kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang baik dengan suasana yang mendukung.

Kata kunci: sikap, etos kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan kerja yang semakin tinggi menuntut setiap orang menguasai keahlian dan kemampuan tertentu untuk menghasilkan daya saing yang tinggi. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. (Anoraga, 2001).

Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan cara mencintai

pekerjaan, karena tanpa mencintai pekerjaan sangat tidak mungkin seseorang dapat menikmati waktu yang dilalui bersama lingkungan pekerjaan. Etos kerja yang baik dapat ditunjukkan melalui sikap empati dan toleransi pada lingkungan pekerjaan. Apabila seseorang mau mencintai pekerjaannya dengan tulus, maka dia akan menjadi pribadi yang kaya hati dan mudah melayani orang lain dengan perasaan bahagia. Cinta pada pekerjaan merupakan sebuah jalan kehidupan yang akan memperkaya kehidupan seseorang di semua aspek kehidupannya.

KONSEP SIKAP

Setiap orang pernah membicarakan tentang sikap mereka terhadap sesuatu

yang terjadi dalam kehidupannya. Mereka menyatakan suka atau tidak suka terhadap sesuatu, termasuk pekerjaan yang sedang ditekuni. Seseorang yang memiliki pandangan dan sikap positif terhadap pekerjaan akan menghasilkan etos kerja yang tinggi. Jika etos kerja melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, bahkan sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja maka etos kerja dengan sendirinya rendah.

Sikap adalah pola perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku terhadap orang, ide, atau obyek yang tetap dalam jangka waktu yang lama (Lefton, 1982). Schiffman dan Kanuk (2000) mengatakan bahwa sikap adalah predisposisi yang dipelajari dalam merespons secara konsisten sesuatu obyek, dalam bentuk suka atau tidak suka. Dalam setiap definisi nampak bahwa para penulis setuju akan adanya konsep-konsep sebagai berikut:

1. Obyek

Dalam bersikap, ada obyek yang disikapi. Obyek disini mempunyai arti yang luas seperti *issues* (masalah, pokok persoalan), tindakan, perilaku, cara kerja, orang atau peristiwa.

2. Sikap adalah suatu predisposisi yang dipelajari

Anna Probowati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

Predisposisi disebut juga kecenderungan umum. Dalam sikap, ada kecenderungan umum yang dipelajari atau dibentuk dan karena itu sikap memiliki kualitas motivasional yang dapat mendorong seseorang kepada suatu perilaku tertentu.

3. Sikap itu konsisten

Secara relatif, sikap selalu konsisten dengan perilaku yang diperlihatkannya. Sekali sikap terbentuk, tidak mudah untuk mengubahnya. Hal ini penting dipahami karena walaupun resisten terhadap perubahan, sikap bisa berubah, tetapi sulit.

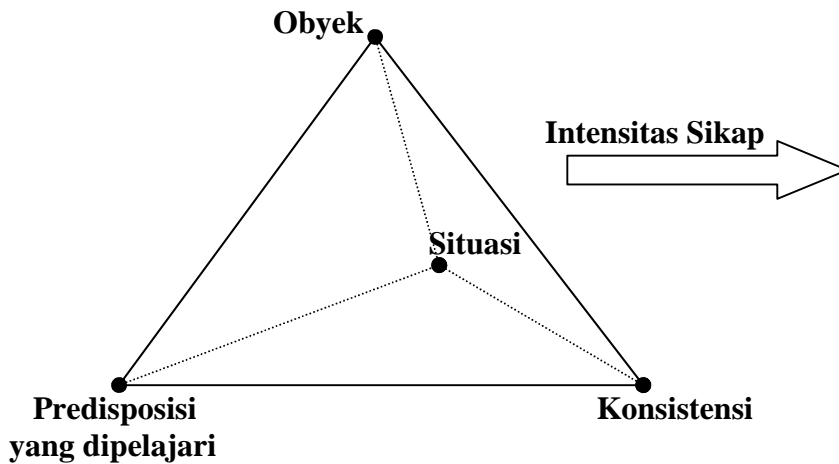
4. Sikap terjadi dalam suatu situasi

Situasi adalah peristiwa atau keadaan pada saat pengamatan. Situasi ini mempengaruhi hubungan antara sikap dan perilaku.

5. Sikap itu terarah dan mempunyai intensitas tertentu

Dikatakan terarah karena sikap menyebabkan orang mempunyai pandangan negatif atau positif terhadap obyek sikap. Seberapa besar ketidaksukaannya atau kesukaannya terhadap obyek sikap dinyatakan oleh intensitas sikap itu.

Konsep-konsep sikap bisa digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Konsep-konsep Sikap

Setelah memahami apa yang dimaksud dengan sikap (*attitude*), maka perlu juga diketahui berbagai model struktural mengenai sikap tersebut.

TIGA KOMPONEN MODEL SIKAP

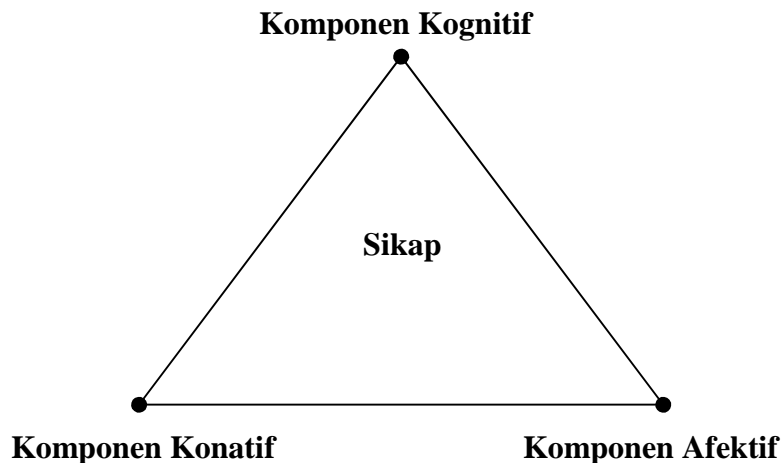
Model ini dikembangkan oleh para ahli perilaku, khususnya ahli psikologi sosial. Perhatian dari model ini terfokus pada penentuan secara tepat komposisi sikap dengan maksud agar perilaku dapat dijelaskan dan diprediksi. Menurut model ini sikap terdiri atas 3 komponen yang saling menunjang (Prasetijo & Ihalauw, 2005), yaitu:

1. Komponen kognitif ialah pengetahuan (*cognition*) dan persepsi yang diperoleh melalui kombinasi dari

pengalaman langsung dengan obyek sikap (*attitude object*) dan informasi terkait yang didapat dari berbagai sumber. Komponen ini seringkali dikenal sebagai keyakinan/kepercayaan (*beliefs*) sehingga seseorang yakin bahwa suatu obyek sikap memiliki atribut-atribut tertentu dan bahwa perilaku tertentu akan menjurus ke atribut/hasil tertentu.

2. Komponen afektif ialah emosi atau perasaan terhadap suatu obyek tertentu. Emosi atau perasaan terutama mempunyai hakikat evaluatif, yaitu apakah seseorang suka atau tidak terhadap obyek tertentu.

3. Komponen konatif ialah perilaku dengan cara tertentu terhadap kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan dan sikap.
- 4.



Gambar 2. Tiga Komponen Model Sikap

Ketiga komponen model sikap ini cenderung untuk konsisten, dalam arti bahwa perubahan salah satu komponen akan selalu diikuti oleh perubahan komponen-komponen yang lain. Bila pekerja dipengaruhi secara emosional-komponen afektif, maka pengaruh ini juga akan mempengaruhi proses kognitif, yaitu keyakinan akan atribut pekerjaan dan kemudian ditunjukkan dengan perilaku kerja yang baik. Akan tetapi ada faktor-faktor yang dapat mengurangi konsistensi ketiga komponen tersebut (Prasetijo & Ihalauw, 2005), yaitu:

1. Sikap positif mensyaratkan kebutuhan dan motivasi sebelum sikap tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan.
2. Untuk memanifestasikan sikap positif ke dalam bentuk kepemilikan dibutuhkan kemampuan.
3. Pengukuran sikap biasanya dilakukan untuk obyek sikap tertentu, padahal kadang-kadang sikap tersebut tidak mencerminkan sikap yang sebenarnya.
4. Bila komponen kognitif dan afektif tidak kuat, dan apabila pekerja bisa mendapatkan informasi lain pada

waktu bekerja, maka sikap bisa mudah berubah.

5. Sikap seringkali tidak berasal atau dimiliki oleh pekerja secara individu, tetapi terbentuk dari pengaruh orang lain seperti teman dan keluarga. Jadi perilaku kerja mungkin dilakukan untuk kepentingan keluarga.
6. Sikap terhadap pekerjaan sering diukur tanpa mempertimbangkan situasi. Dalam situasi yang serba mendesak, perilaku kerja belum tentu sebagai manifestasi dari sikap positif terhadap pekerjaan. Demikian juga apabila seseorang tidak menerima suatu pekerjaan, belum tentu karena dia mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan itu tetapi bisa disebabkan karena situasi yang kurang tepat.
7. Bila seseorang bertanya kepada orang lain tentang sikapnya terhadap suatu pekerjaan, belum tentu dia bisa mengekspresikan dengan baik komponen kognitif dan afektifnya.

KONSEP ETOS KERJA

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif
Anna Probowati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

mengenai tatanan. Menurut Black dalam Iga Manuati Dewi (2002), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.

Tasmara (2002) mengatakan bahwa Etos Kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang

harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

ASPEK-ASPEK PENGUKURAN ETOS KERJA

Jansen Sinamo (2005) mengatakan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan 8 etos kerja berikut ini:

1. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh,

kemampuan bergaul lebih luas serta
Anna Probowati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi sehingga bisa tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah: Bekerja benar penuh tanggung jawab

Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.

3. Kerja adalah panggilan: Bekerja tuntas penuh integritas

Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka perlu diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas

maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

4. Kerja adalah aktualisasi: Bekerja keras penuh semangat

Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras; kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri; dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

5. Kerja adalah ibadah: Bekerja serius penuh kecintaan

Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal

Anna Probawati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spirituil yang berbeda jika semua didasari dengan cinta. Jadi bekerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.

6. Kerja adalah seni: Bekerja cerdas penuh kreatifitas

Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. Kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan strategi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

7. Kerja adalah kehormatan: Bekerja tekun penuh keunggulan

Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangu suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas

yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun.

8. Kerja adalah pelayanan: Bekerja paripurna penuh kerendahan hati
Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu sebagai berikut:

1. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembangkit semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

2. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
3. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2001), yaitu:

1. Agama
Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran

agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja

keras dengan penuh. Etos kerja harus
Anna Probawati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin

meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

MEMBANGUN SIKAP DAN ETOS KERJA

Sejarah membuktikan bahwa negara yang dewasa ini menjadi negara maju dan terus berpacu dengan teknologi informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu
Anna Probowati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

sikap dan etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Sikap dan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu organisasi karena sikap dan etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya.

Sikap dan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, sikap dan etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat mutlak untuk ditumbuhkan dalam kehidupan manusia. Dengan membuka pandangan serta sikap yang menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, maka dapat mengurangi sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Membangun sikap dan etos kerja perlu waktu panjang dan kesabaran namun tegas. Jika kehidupan sejak masa kecil berada dalam lingkungan yang tidak terlatih menghadapi tantangan serta kurang memahami arti perjuangan hidup, maka pada masa dewasa akan menjadi lemah. Sikap mental yang lemah dan tanpa perjuangan akan tercermin pada perilaku

sehari-hari dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang menganggap bahwa segala peraturan merupakan pembatasan atau penekanan yang menyiksa.

Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan adanya sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap mental yang lemah. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik bukan bersumber dari luar diri tetapi tertanam dalam diri sendiri yang disebut motivasi intrinsik. Dengan memiliki sikap dan etos kerja yang tinggi maka seseorang akan menjadi ulet, tangguh, disiplin, jujur, bekerja secara total, memanfaatkan potensi diri secara maksimal, bersemangat tinggi, tidak mudah putus asa, kreatif mencipta, berpendirian kuat, serta bekerja secara efektif dan efisien.

PENUTUP

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap individu terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya jika etos kerja melihat kerja sebagai suatu hal tidak berarti untuk kehidupan manusia, bahkan Anna Probawati : Membangun Sikap Dan Etos Kerja

sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi yang tertanam dalam diri sendiri.

Untuk membangun sikap dan etos kerja yang baik dibutuhkan sebuah kondisi kerja yang dipenuhi dengan keikhlasan untuk melayani. Sikap mendasar yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan harus didukung dengan kepemimpinan, keyakinan, sistem, prosedur, dan pengetahuan maksimal terhadap kerja yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dewi, Iga Manuati. 2002. *Makalah. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?* Bali: Universitas Udayana.
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koswara. 1991. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Penerbit PT. Eresco.
- Lefton, Lester A. 1982. *Psychology*. USA: Allyn and Bacon.
- Prasetijo, Ristiyanti dan John J.O.I Ihalauw. 2005. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Schiffman, Leon G. dan Leslie Lazar Kanuk. 2000. *Consumer Behavior*. USA: Prentice Hall.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Swastha, Basu & Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Pemasaran Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Tasmara, Toto. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>
- <http://kecerdasanmotivasi.wordpress.com/2009/07/27/cara-mengembangkan-etos-kerja-di-perusahaan/>
- <http://buddhaschool.blogspot.com/2011/10/membangun-etos-kerja-buddhis.html#>