
**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN X
(EFFECT OF WORK ETHIC ON PERFORMANCE ON EMPLOYEES X)**

Oleh

Shelvia Meilinn Misiu¹⁾, Sutarto Wijono²⁾^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711

E-mail: shelviamisiu@gmail.com, sutarto.wijono@uksw.edu**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana peneliti mengambil keseluruhan populasi karyawan sebagai sampel. Alat ukur etos kerja menggunakan teori Miller, Woehr dan Hudspeth serta kinerja menggunakan teori Robbins. Prosedur pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $R = 0.623$; $p < 0.05$ yang berarti pengaruh yang diberikan etos kerja sebesar 62,3% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 37,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan adalah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan X.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Revolusi industri 5.0 yang berupa era dimana adanya pergeseran inovasi ke arah teknologi digital yang mempunyai konsep memanusikan manusia (Dwiayama, 2021). Selain di bidang teknologi, hal tersebut akan memicu perubahan ekonomi, sosial, dan politik (Praseyento & Trisyanti, 2018). Perubahan ke arah teknologi digital apabila tidak diikuti dengan keterampilan kinerja yang baik karyawannya akan menghambat keberlangsungan operasional perusahaan (Prayogi & Putri, 2022). Revolusi industri 5.0 mendorong perusahaan untuk memperhatikan dan mempertahankan aset sumber daya manusia, karena menjadi komponen dari perubahan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal penting karena memiliki peran dalam menggerakkan serta mensinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2009). Potensi dalam sumber daya manusia harus dapat dipergunakan secara optimal guna menghadirkan hasil yang maksimal. Kinerja karyawan adalah satu dari

sekian faktor kesuksesan sebuah perusahaan guna mewujudkan tujuan yang tidak sebatas ditentukan oleh sarana dan prasarana belaka (Lawu, Suhaila & Listiowati, 2019).

Penulis tertarik melakukan penelitian di bengkel X, karena merupakan bengkel resmi motor Honda yang diakui oleh PT. Astra Honda Motor yang menjamin kepuasan pelanggan dan memiliki standar pelayanan Honda Jepang. Pelayanan yang disediakan bengkel X adalah jasa servis kendaraan bermotor (roda dua) dan penjualan suku cadang khusus merek Honda. Penunjang pelayanan di bengkel X adalah kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu karyawan diharapkan turut berkontribusi dalam memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen maupun pelanggan. Jufrizen (2016) berpendapat kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki dampak langsung pada perusahaan. Produktivitas kerja akan meningkat apabila terdapat kinerja yang baik dari setiap karyawan (Prayogi & Putri, 2022).

Pada 6 Juni 2022 penulis telah melakukan wawancara dengan 5 orang karyawan bengkel X.

Setelah penulis melakukan wawancara, ditemukan adanya beberapa fenomena di bengkel X yang terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan dengan 2 orang karyawan yang beberapa kali datang terlambat, adanya karyawan yang kurang teliti saat mengerjakan tugasnya seperti adanya kesalahan dalam input data barang saat administrasi, ada juga karyawan yang melakukan kesalahan dalam membaca kode barang di gudang, dan 1 orang karyawan yang kurang fokus dalam bekerja. Kemudian ada juga karyawan yang mengatakan akan selalu melakukan kinerja yang terbaik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapat hasil yang maksimal walau terkadang menemukan kesulitan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan di bengkel X didapati fenomena yang merepresentasikan bila masih terdapat permasalahan sehubungan dengan kinerja yang dialami oleh karyawan bengkel tersebut di bagian ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Apabila masalah ini tak segera ditangani tentu saja akan memiliki dampak bagi produktivitas karyawan yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Atas dasar beberapa fenomena tersebut, peneliti menganggap penting meneliti terkait kinerja karyawan. Hardiansyah (2017) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh seluruh perusahaan sebab faktor utama dalam proses kerja yang berujung membuat keseluruhan kinerja perusahaan berlangsung secara baik atau tidak adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan juga memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (R Taufan, Yuswita & Haryati, 2021).

Selain itu, manajemen juga perlu mengetahui dampak positif dan negatif kinerja karyawan bagi perusahaan. Menurut Robbins (2006) dampak positif yang dapat dirasakan perusahaan dari kinerja karyawan adalah perkembangan pesat dari perusahaan, perusahaan akan mendapatkan target yang sudah dikonsepsikan secara tepat sasaran, meminimalisir resiko yang timbul dalam perusahaan,

perusahaan akan menjadi lebih baik di bagi konsumen dan disegani oleh kompetitor usaha sejenis. Sebaliknya penelitian oleh menunjukkan dampak dari negatif kinerja dimana hasil penelitian Yasinta, dkk (2018) menunjukkan bahwa bagi pihak manajerial memiliki dampak dalam kegagalan dalam memantau dan mengarahkan karyawan, sedangkan bagi pihak karyawan adalah adanya pengurangan kompensasi tiap bulannya. Dari pernyataan dan hasil penelitian ini bisa disimpulkan bila kinerja karyawan mempunyai pengaruh dalam keberlangsungan perusahaan, jika kinerja baik akan memberikan dampak baik bagi perusahaan, pun juga jika kinerja karyawan buruk makan akan menghadirkan dampak buruk bagi perusahaan.

Menurut Sager (dalam Muhadi, 2007) faktor yang berpengaruh pada kinerja yaitu keterampilan, pendidikan, sikap dan etos kerja, disiplin, kesehatan, motivasi, pendapatan, iklim kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis menjatuhkan pilihan pada faktor etos kerja. Kodisi tersebut sebesar karena etos kerja terbukti menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja karyawan (Salahudina dkk, 2016). Ini didukung oleh Jufrihan dan Erika (2021) bahwa kinerja berbanding lurus dengan etos kerja individu. Di samping itu, dalam hasil observasi di bengkel X, etos kerja penting diteliti karena ditemukan saat ada waktu luang beberapa karyawan berbincang dengan yang lain yang mengakibatkan waktu yang terbuang.

Studi yang dilaksanakan oleh Yuliarti (2016) ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja pada kinerja pegawai dinas perumahan dan penataan ruang daerah Kabupaten Morowali. Didukung juga dengan studi yang dilakukan Yantika, Herlambang & Rozzaid (2018) yang memaparkan bila didapati munculnya dampak signifikan pada etos kerja terhadap kinerja didukung dengan variabel lainnya yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja. Yang mana juga diperkuat dengan penelitian dari Lawu, Suhaila & Listiowati

(2019) yang ditemukan adanya pengaruh sebesar 77,8% signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan kemudian 22,2% dipengaruhi variabel lain yaitu gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi dan budaya organisasi. Penelitian dari Haryati dan Ismail (2020) ditemukan ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Jayawijaya. Adapun studi dari Benedicto dan Caelian (2021) yang memaparkan bila adanya hubungan positif signifikan antara kinerja dan etos kerja. Namun kondisi ini berlawanan dengan penelitian Sapada, dkk (2017) yang menunjukkan bila etos kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut menjelaskan bila etos kerja tidak berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan, yakni kian tinggi etos kerja maka kinerja karyawan tak akan mengalami peningkatan signifikan.

Peneliti ingin meneliti hal yang sama seperti penelitian sebelumnya dikarenakan topik variabel kinerja merupakan hal yang penting di perusahaan. Berdasarkan dari beberapa jurnal pendukung, ditemukan adanya hasil yang menggambarkan bila tidak adanya pengaruh antara etos kerja dan kinerja karyawan namun di beberapa jurnal lainnya menunjukkan hal yang bertolak belakang. Hal ini merupakan sebuah hal yang menarik bagi peneliti guna mengadakan penelitian terkait kedua variabel ini yakni etos kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah ditinjau dari tempat penelitian dan bidang usaha yaitu bengkel motor dimana merupakan jenis wirausaha yang bergerak pada bidang jasa pelayanan. Selanjutnya, populasi dalam studi ini berjumlah 40 orang yang mempunyai sampel 40 orang karena menggunakan metode sampling jenuh, Sugiyono (2008) menjabarkan teknik sampling jenuh selaku teknik pengambilan keseluruhan populasi sebagai sampel.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Robbins (2006), mendefinisikan kinerja selaku pencapaian optimal sebagaimana potensi yang karyawan punya dan menjadi aspek yang selalu menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi. Kinerja ini menunjukkan seberapa jauh aktivitas individu dalam menjalankan tugas dan berupaya mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bernardin dan Joyce (1993) juga mengemukakan bila kinerja menjadi catatan hasil yang diperoleh melalui fungsi pekerjaan maupun aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Berikut enam indikator guna menilai kinerja karyawan menurut Robbins (2006):

1. Kualitas
Pengukuran kualitas kerja dapat dilihat melalui pandangan karyawan terkait kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terkait keterampilan serta kapabilitas karyawan.
2. Kuantitas
Berupa total aktivitas yang diselesaikan serta dapat dikemukakan dalam unit.
3. Ketepatan waktu
Ialah penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, serta ditinjau dari koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan ketersediaan waktu guna menjalankan kegiatan lainnya.
4. Efektivitas
Yakni memaksimalkan pemakaian sumber daya lainnya untuk menambah kuantitas output setiap unit dalam pemakaian sumber daya.
5. Kemandirian
Ialah tingkat kemandirian individu dalam melaksanakan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja
Yakni ketika seorang karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab dengan perusahaan.

Menurut Payaman (2005) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor Individu

Merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Yaitu dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Etos Kerja

Etos kerja berakar pada keyakinan dan, menurut (Sinamo, 2011), adalah serangkaian tindakan positif dengan komitmen penuh terhadap paradigma tenaga kerja. Menurut Harsono & Santoso (2000) etos kerja yaitu semangat kerja yang didasarkan pada nilai atau norma tertentu. Pernyataan ini berbanding lurus dengan teori Sukriyanto (2000) yakni etos kerja ialah semangat kerja yang masyarakat miliki guna bekerja lebih baik untuk mempertahankan nilai hidupnya. Menurut Sinamo (2011), etos kerja juga menjadi penentu penilaian manusia yang direalisasikan dengan bekerja. Menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) Etos kerja adalah seperangkat perilaku dan keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja.

Tujuh pengukuran etos kerja menurut Miller dan Whoer (2002) antara lain :

1. Kemandirian

Ini adalah sikap yang seseorang miliki terhadap kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Kemandirian ini berarti kemampuan seseorang untuk mencegah timbulnya ketergantungan pada individu lainnya.

2. Moralitas

Ini adalah keyakinan seseorang dalam memperlakukan pihak lain, terutama tak pernah menggunakan suatu yang bukan miliknya, dan hidup dalam keadilan, tergolong tindakan di tempat kerja.

3. Waktu luang

Merupakan sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, terkhusus pada sikap seseorang yang terbiasa memutuskan waktu luangnya digunakan untuk bersantai saat jam kerja tengah berlangsung.

4. Kerja keras

Merupakan keyakinan bahwa dengan berkomitmen pada nilai dan makna pekerjaan, individu bisa menjadi orang yang lebih baik dan mewujudkan tujuannya.

5. Sentralisasi dalam bekerja

Merupakan hal yang penting di pekerjaan khususnya guna meningkatkan martabat dan keefektifan dalam bekerja.

6. Waktu yang terbuang

Merupakan sikap dan keyakinan yang tercermin dalam pemakaian waktu yang positif dan produktif. Hal ini menyebabkan keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu secara efisien, produktif dan konstruktif. Hal ini dilangsungkan secara terencana dan terkoordinasi agar tidak membuang waktu.

7. Penunda kepuasan

Merupakan orientasi pada masa depan dan penundaan penghargaan. Ini secara khusus merujuk pada kemampuan mereka yang bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka dan mendapatkan imbalan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pada karyawan bengkel X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mendeskripsikan variabel yang diteliti (X), hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh etos, terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam melakukan analisis pengaruh antar variabel dinyatakan secara numerik, sehingga digunakan pendekatan kuantitatif.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil data di bengkel X. Jumlah populasi karyawan bengkel X adalah 40 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti memanfaatkan teknik sampling jenuh dimana peneliti mengambil keseluruhan populasi karyawan sebagai sampel. Peneliti menerapkan teknik ini karena jumlah populasi dalam riset ini relatif kecil.

Prosedur pengumpulan datanya adalah dengan menerapkan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket, atau dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan penjelasan tertulis kepada responden (Sugiono, 2008).

Metode pengumpulan data dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2011) mengemukakan bila skala adalah suatu aturan yang diterapkan selaku patokan guna memutuskan panjang pendeknya selang waktu suatu alat ukur yang digunakan untuk memberikan data kuantitatif. Terdapat sejumlah model penskalaan yang umum diaplikasikan. Dalam studi ini, model penskalaan yang diaplikasikan adalah model penskalaan Likert (*response scaling*). *Response scaling* adalah prosedur untuk menempatkan tanggapan (respon) seseorang dalam kontinum kuantitatif (Azwar, 2000). Studi ini mempergunakan skala etos kerja serta skala kinerja selaku alat ukur.

Skala pertama yakni skala etos kerja, ini berupa *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang memiliki jumlah 65 aitem, dilakukan pengembangan oleh Miller, Woehr dan Hudspeth (2002). Skala ini berupa model likert yang berformat 5 poin dalam interval 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga (5) Sangat Setuju.

Didapati adanya 62 pernyataan *favourable*, sementara 3 pernyataan lain yakni *unfavourable*. Peneliti telah melakukan uji *try out* terpakai terhadap skala etos kerja ini dan setelah 17 aitem yang gugur dihilangkan dalam empat kali putaran uji diskriminasi aitem, terdapat aitem valid yang tersisa sebanyak 48 aitem dengan skor reliabilitas 0,952.

Skala kedua dikenal juga selaku skala kinerja karyawan. Skala ini diadaptasi dari skala yang digagaskan oleh (Robbins, 2006). Skala ini merupakan model likert yang menerapkan format 5 poin dalam rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai (5) Sangat Setuju. Skala ini hanya memiliki satu macam pertanyaan, yakni pertanyaan yang mendukung (*favorable*). Peneliti telah melakukan uji *try out* terpakai terhadap skala etos kerja ini dan tidak ada aitem yang gugur dalam uji diskriminasi aitem, maka terdapat 9 aitem valid skor reliabilitas 0,872.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 terdapat skor variabel etos kerja dari 40 subjek, dengan tingkat penyebaran mulai dari tingkatan rendah hingga tinggi. Bisa ditinjau dari kategori “rendah” diketahui persentase sebesar 10%, pada kategori “sedang” diketahui persentase sebesar 77,5%, serta dalam kategori “tinggi” diketahui persentase sebesar 12,5%. Dari tabel tersebut bisa diketahui bila mean/rata-rata yang diperoleh sejumlah 195,58. Berdasarkan mean/rata-rata yang diperoleh, etos kerja yang dimiliki oleh karyawan bengkel X berada pada kategori “sedang”.

Tabel 1. Etos Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1	$x < 172.11$	rendah	4	10	195.58	23.47
2	$172.11 \leq x < 219.04$	sedang	31	77.5		
3	$219.04 \leq x$	tinggi	5	12.5		

Berdasarkan Tabel 2 di bawah terdapat skor variabel kinerja karyawan dari 40 subjek, dengan tingkat penyebaran mulai dari tingkatan rendah sampai tinggi. Bisa ditinjau dari kategori “rendah” diketahui persentase sejumlah 10%,

pada kategori “sedang” diketahui persentase sejumlah 75%, dan pada kategori “tinggi” diketahui persentase sejumlah 15%. Dari tabel tersebut bisa ditinjau bila mean/rata-rata yang diperoleh sejumlah 37.48. Berdasarkan mean/rata-rata yang diperoleh, kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan bengkel X berada pada kategori “sedang”.

Tabel 2. Kinerja Karyawan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1	$x < 32.89$	rendah	4	10	37.48	4.59
2	$32.89 \leq x < 42.06$	sedang	30	75		
3	$42.06 \leq x$	tinggi	6	15		

Uji Normalitas dalam studi ini dihitung dengan menerapkan uji one-sample kolmogorov-smirnov test. Variabel etos kerja menghasilkan skor signifikansi 0,046 ($p < 0,05$), dan variabel kinerja karyawan memiliki skor signifikansi 0,109 ($p > 0,05$). Hasil uji one-sample kolmogorov-smirnov test mengindikasikan bila variabel etos tidak berdistribusi normal dan variabel kinerja berdistribusi normal.

Uji linearitas ditujukan guna meninjau apakah variabel bebas dan variabel tergantung memiliki hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan. Uji ini mengaplikasikan SPSS versi 25.0 dengan menerapkan test for linearity. Berdasarkan nilai Sig. 0,110 $> 0,05$ bisa diketahui bila variabel etos kerja dan kinerja karyawan linear.

Mengacu pada hasil uji *glesjer*, bisa diketahui bila nilai signifikansi yang dihasilkan sejumlah 0,457 ($p > 0,05$) maka hal tersebut menandakan bila sebaran data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bila R Square menunjukkan besar koefisien determinasi sebesar 0,623. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,3%. Melalui penjabaran hasil analisis dapat dikatakan bahwa kinerja pada karyawan yang bekerja di bengkel X ditentukan sebesar 62,3% oleh etos

kerja dan 37,7% lainnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang tak dikaji dalam studi ini.

Hasil penelitian ini didapat melalui uji regresi, dimana menunjukkan nilai $F=62,781$; $p < 0,05$ sehingga bisa dilihat bila etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan bengkel X. Hal ini berarti variabel etos kerja merupakan prediktor untuk memprediksikan atau mengukur tingkat kinerja karyawan, di mana etos kerja yang dimiliki individu memengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan temuan Haryati dan Ismail (2020) serta menolak hasil penelitian Sapada, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan disusun dengan menggunakan tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Menurut hasil penelitian yang telah didapatkan, kinerja pada karyawan bengkel X termasuk dalam kategori "Rendah" sebanyak 10% atau 4 orang, dan yang tercakup dalam kategori "Sedang" sejumlah 75% atau 30 orang, dan yang tercakup dalam kategori "Tinggi" sejumlah 15% atau 6 orang. Secara umum kinerja karyawan bengkel X berada dalam kategori sedang (75%).

Ada beberapa kemungkinan dari hasil penelitian ini yaitu, kinerja pada karyawan bengkel X merupakan hasil pengaruh dari etos kerja yang ditanamkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Dolonseda & Watung (2022) bahwa setiap karyawan harus memiliki etos kerja tinggi agar kinerjanya pun meningkat. Apabila karyawan tak mempunyai etos kerja tinggi maka perusahaan akan sukar untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Wahid (2016) karyawan mengakui bahwa etos kerja adalah satu dari sekian faktor penentu peningkatan kinerja seperti ketika karyawan menjalankan tugasnya secara baik dan penuh tanggung jawab, bekerja dengan tekun akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh pernyataan dari Yuliarti (2016)

yang mengemukakan bila etos kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel etos kerja diklasifikasikan dalam tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Menurut hasil penelitian yang telah didapatkan, kinerja pada karyawan bengkel X termasuk dalam kategori "Rendah" sebanyak 10% atau 4 orang, dan yang tergolong dalam kategori "Sedang" sejumlah 77.5% atau 31 orang, dan yang tergolong dalam kategori "Tinggi" sejumlah 12.5% atau 5 orang. Secara umum kinerja pada karyawan bengkel X berada dalam kategori sedang (77.5%).

Terdapat berbagai kemungkinan dari hasil penelitian ini. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa etos kerja dalam perusahaan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mampu menghasilkan kinerja sesuai yang dikehendaki. Kedua, karyawan memandang bahwa etos kerja digunakan sebagai dasar untuk mencapai kinerja yang baik. Pernyataan tersebut didukung oleh Yuliarti (2016) bahwa etos kerja merupakan kunci penting dan harus ada dalam perusahaan dan dimiliki oleh karyawan yang akan dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Etos kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Permana & Dewi, 2022).

Hasil uji asumsi yang dilangsungkan dalam penelitian ini menunjukkan bila skala yang diaplikasikan dalam penelitian ini reliabel. Lalu hasil dari uji normalitas pada variabel etos kerja tidak terdistribusi normal serta variabel kinerja terdistribusi normal. Pada uji linearitas diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear serta variabel etos kerja dan variabel kinerja karyawan saling berkorelasi. Dilihat dari uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa bahwa tidak terjadi kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian lainnya. Lalu pada uji regresi, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja menjadi satu dari sekian media guna memaksimalkan kualitas karyawan (Faradiba, 2020). Menurut

Robbins (2006) kualitas karyawan merupakan salah satu indikator dari kinerja. Lalu apabila etos kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini yakni penelitian Permana & Dewi (2022) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dalam konteks perusahaan di bidang industri karet. Pada sektor pendidikan, Dianti & Sitohang (2022) menjelaskan bila etos kerja memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru SMP. Di sisi lain, penelitian dari Prayogi & Putri (2022) menjelaskan bila etos kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Lalu, penelitian dari Agung, dkk (2022) menjelaskan bila etos kerja tak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perseroan terbatas. Sementara dalam studi ini, didapati adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang industri jasa. Sehingga hipotesis yang mengemukakan bila etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel X diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan bengkel X. Dapat dilihat bahwa apabila etos kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana apabila terdapat kinerja karyawan yang baik, itu merupakan pengaruh dari etos kerja yang dimiliki oleh karyawan. Namun apabila karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik, maka kinerjanya akan menurun.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah agar peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah sampel penelitian agar dapat lebih representatif dan juga penelitian dapat dilakukan di perusahaan lainnya di bidang usaha yang berbeda. Lalu, peneliti

selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan organisasi, dukungan manajemen, kemampuan dan keterampilan individu serta motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). Peranan motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(1).
- [2] Alwan, I, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro journal of management*, 7(4). 1-14.
- [3] Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- [4] Benedicto, H. R., Caelian M. V. (2021). The influence of work ethics on job performance of government employees. *Philippine social science journal*, 4(1). 71-82.
- [5] Bernardin, H., J & Joyce E., A., R. (1993) *Human Resource Management*, Singapore: McGraw Hill Inc.
- [6] Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan manajemen*, 14(1). 1-5.
- [7] Dianti, P., & Sihotang, S. Pengaruh etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. (2022). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(3). 1- 22.
- [8] Faradiba, B. (2020). The influence of organizational culture, work ethic, and employee discipline on the organizational performance at the regional land office of West Papua province in Manokwari. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMKT*, 14(2). 269-280.
- [9] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hardiansyah, R. (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [11] Harsono, J & Santoso, S. (2006). Etos kerja pengusaha muslim perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*. 115- 125.
- [12] Hashfi, M. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Daop IV Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- [13] Islamiyah, N. A., Alyas., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5). 1874-1891.
- [14] Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- [15] Jufrizen & Erika, V. (2021). The influence of work ethics, work engagement and personality on employee performance. *International journal of economic, business, accounting, agriculture management and sharia administration*. 1(1). 71-78.
- [16] Lawu, S.H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1).
- [17] Mangkunegara, A., P. (2008). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [18] Megawati & Ampauleng. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal mirai management*. 5(2). 231-242.
- [19] Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- [20] Muhadi, (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Thesis (diterbitkan).
- [21] Permana, R. Z., & Dewi A. S. (2022). The influence of work ethic, organizational, commitment and work discipline on employee performance on PT. Kilang Lima Gunung Padang. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 2(1), 171- 187.
- [22] Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM dalam menghadapi tantangan revolusi 4.0 di sektor kepelabuhan, *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71-80.
- [23] Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect of training and work ethic on employee performance. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 15-25.
- [24] Rahmah, A. (2018). Hubungan antara etos kerja dan cyberloafing pada aparatur sipil negara (ASN) di Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- [25] Robbins, S., P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- [26] R Taufan Andri et al (2021). *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.* 803 012054.
- [27] Salahudina, S. N., Alwia, M. N. R., Baharuddina S. S., & Halimata, S. S. (2016). The relationship between work ethics and job performance. *International Conference on Business and Economics*. 466-471.
- [28] Sapada, A. F., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28-36.
- [29] Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- [30] Sinamo, J. H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- [31] Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- [32] Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- [33] Wijaksana, T. I., Fakhri, M., & Pajar, R. H. (2021). The influence of work ethic on employee's performance of small- medium enterprises restaurant. *International conference on industrial engineering and operations management Monterey Mexico*. 3549-3553.
- [34] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- [35] Yuliarti. (2016). Pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4, 101-108. Prasetya, E., 2006, *Case Based Reasoning untuk mengidentifikasi kerusakan bangunan*, Tesis, Program Pasca Sarjana Ilmu Komputer, Univ. Gadjah Mada, Yogyakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN