

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MEKAR SUKSES PERKASA CIAMIS

Idan Setiari

Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Galuh, Jl. R. E. Martadinata No.150, Ciamis, Jawa Barat 46274, Indonesia

Email: idansetiari3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan dilatarbelakangi oleh etos kerja yang ada pada PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Keberadaan karyawan merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, sebab sikap karyawan mempunyai pengaruh dalam perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi bisa meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan pendekatan *eksplanatory research* dengan menggunakan kuisioner terhadap konsep etos kerja dan produktivitas kerja. Sampel penelitian ini sebanyak 120 orang karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis. Pengolahan data menggunakan analisis statistika koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana, dan uji parsial (uji t). Kemudian teknik analisis dan pengolahan data statistik dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis sebesar 76.39% dan sebesar 23.61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian. Hasil pengujian korelasi variabel etos kerja dengan variabel produktivitas kerja sebesar 0.874 lebih besar dari nilai r_{tabel} baik pada interval kepercayaan 95 % maupun interval kepercayaan 99 % ($0.266 < 0.874 > 0.345$). Hal ini berarti antara etos kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian hasil pengujian hipotesis etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, yaitu ($13.119 > 2.000$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier positif etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.

Kata Kunci: Etos Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dan strategis bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai modal nonfisik yang bernilai tinggi dan memberikan keunggulan kompetitif. Kesuksesan atau keberhasilan perusahaan itu tidak hanya ditentukan oleh kemajuan dan kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang telah dimiliki, akan tetapi sangat dipengaruhi pula oleh mutu atau kualitas dan kinerja para karyawannya. Salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam

meningkatkan kinerja tersebut adalah etos kerja.

Etos kerja menggambarkan dan mencerminkan sikap, semangat, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan cenderung bekerja dengan disiplin, ulet, dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik pula.

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting yang menunjukkan seberapa efektif dan efisienkah suatu pekerjaan dapat diselesaikan. Tingkat produktivitas yang tinggi menandakan bahwa karyawan mampu

menghasilkan *output* maksimal dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Namun, kenyataannya tidak semua karyawan memiliki tingkat produktivitas yang sama. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, serta etos kerja yang dimiliki masing-masing individu.

Karyawan dengan etos kerja yang baik akan memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab moral dan kehormatan (Sinamo, 2005), sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan fokus pada pencapaian target. Sebaliknya, rendahnya etos kerja seringkali berdampak pada penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan rendahnya kualitas hasil kerja (T. Santoso, 2023).

Jika melihat betapa pentingnya etos kerja dalam mendukung keberhasilan organisasi, perusahaan perlu memahami sejauhmana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengukur hubungan antara etos kerja dan produktivitas, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan keputusan atau kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.”

2. Kajian Pustaka

2.1 Definisi Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat (*spirit*) yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Memiliki etos kerja yang baik sangat penting, karena hal ini mencerminkan kualitas diri dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Berikut ini beberapa definisi etos kerja menurut para ahli yaitu;

Pertama, menurut Sinamo (2015) bahwa etos kerja “sebagai seperangkat perilaku positif dengan motivasi, karakteristik utama, spirit

dasar, kode etik, moral, aspirasi, prinsip, dan standar”.

Kedua menurut Madjid (2000) bahwa etos kerja mencakup karakteristik, sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan seterusnya yang bersifat khusus pada individu atau kelompok”.

Ketiga menurut Panji Anoraga dan Khasanah (2004) “etos berasal dari kata *ethos* (Yunani), mencakup karakter, cara hidup, motivasi moral, pandangan dunia yang direfleksikan dalam kehidupan”.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap, nilai, semangat dan perilaku positif yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil. Jadi etos kerja tidak hanya menyangkut keterampilan teknis, tetapi mencerminkan juga pandangan hidup, motivasi, moral, dan integritas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu etos kerja mencakup sikap mental positif terhadap kerja, nilai-nilai pendukung, akar budaya dan keyakinan, serta karakter dan kebiasaan.

2.2 Peran Etos Kerja

Dalam dunia kerja yang dinamis, etos kerja menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan. Penerapan etos kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi individu maupun organisasi.

Etos kerja berperan sebagai pendorong internal yang membentuk sikap mental positif terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja (Sinamo, 2005).

Etos kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas, menjaga konsistensi mutu, serta menciptakan kerjasama yang harmonis, (Sutrisno, 2016).

Etos kerja berperan dalam menumbuhkan semangat kerja, mempercepat pencapaian target, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan dari berbagai pendapat ahli bahwa peran etos kerja sebagai penggerak utama perilaku kerja positif

yang mencakup motivasi, disiplin, tanggung jawab, dan integritas sehingga mendorong peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta terciptanya budaya kerja yang harmonis dan profesional di lingkungan organisasi. Singkat kata bahwa etos kerja tidak hanya mempengaruhi cara seseorang bekerja tetapi juga menentukan kecepatan kualitas, dan keberhasilan pencapaian tujuan pribadi maupun organisasi.

2.1.1 Unsur Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang dalam bekerja. Unsur-unsur penting dalam etos kerja menurut para ahli di antaranya;

Kesatu, Sinamo (2005), unsur etos kerja terdiri dari: 1. Disiplin (mematuhi aturan dan waktu kerja), 2. Integritas (jujur, dapat dipercaya), 3. Tanggung jawab (menyelesaikan pekerjaan dengan baik), 4. komitmen (menjaga kesungguhan dan konsistensi).

Kedua, P. Robbins dan Judge (2013), unsur etos kerja terdiri dari; 1. Motivasi internal (dorongan dari dalam untuk bekerja keras), 2. Orientasi prestasi (fokus pada pencapaian target), 3. Inisiatif (produktif mencari solusi), 4. Kerja sama (kemampuan bekerja dalam tim).

Berdasarkan kedua pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur etos kerja mencakup sikap mental, nilai, dan perilaku positif yang mendorong seseorang bekerja secara disiplin, jujur, bertanggung jawab, tekun, berkomitmen, dan berorientasi pada kualitas. Semua unsur ini saling melengkapi untuk membentuk karakter kerja yang produktif, profesional, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga tujuan individu maupun organisasi dapat tercapai secara efektif.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja merupakan pandangan dan sikap terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Pemahaman terhadap faktor-faktor

ini penting untuk meningkatkan etos kerja guna mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut para ahli antara lain:

Kesatu, Stephen P. Robbins dan Judge (2013), yaitu faktor; kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, hubungan sosial di tempat kerja, dan kondisi lingkungan kerja fisik.

Kedua, Hasibuan (2019), yaitu faktor kepemimpinan, disiplin organisasi, hubungan atasan bawahan, dan motivasi kerja.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor internal yang meliputi nilai, keyakinan, motivasi, sikap, pendidikan, keterampilan, dan integritas individu. Kemudian faktor eksternal mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, kesejahteraan, hubungan sosial di tempat kerja, serta kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.

2.1.3 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menjadi tolak ukur untuk menilai bagaimana seseorang menghayati dan mengamalkan nilai-nilai kerja dalam tindakan yang nyata. Dengan memahami indikator-indikator etos kerja, kita dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berikut indikator etos kerja menurut beberapa ahli, antara lain:

Hasibuan (2019), mengemukakan indikator etos kerja seperti disiplin kerja, loyalitas pada organisasi, ketekunan dalam tugas, dan kepatuhan pada aturan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017), mengungkapkan indikator etos kerja yaitu semangat kerja, kepatuhan terhadap tata tertib, keterampilan dan kecakapan kerja, dan hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli bahwa indikator etos kerja pada dasarnya mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku positif yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas. Selain itu indikator etos kerja menjadi ukuran sejauhmana

seseorang berdedikasi, bertanggung jawab, dan berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja serta mengembangkan budaya kerja yang profesional.

2.1.4 Fungsi Etos Kerja

Fungsi etos kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta membentuk karakter individu yang disiplin dan berintegritas.

Fungsi etos kerja memengaruhi perilaku kerja, meningkatkan disiplin, dan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, (Robbins dan Judge, 2017). Kemudian etos kerja berfungsi juga sebagai landasan moral dalam pelaksanaan pekerjaan, menjaga konsistensi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan kedua pendapat ahli di atas bahwa fungsi etos kerja pada prinsipnya dapat meningkatkan produktivitas, membentuk karakter dan integritas, menjadi tolak ukur kinerja, menciptakan lingkungan kerja positif, memperkuat daya saing, dan menunjang pencapaian tujuan.

2.1.5 Bentuk Etos Kerja

Bentuk etos kerja menggambarkan bagaimana sikap, perilaku, dan nilai yang dianut seseorang atau kelompok tercermin dalam cara mereka bekerja. Adapun beberapa bentuk utama etos kerja seperti dikemukakan oleh Sutrisno (2016), bahwa kerja sebagai panggilan hidup, kerja sebagai ibadah, kerja sebagai aktualisasi diri, dan kerja sebagai pelayanan. Selain itu, Sinamo (2011), mengemukakan bahwa etos kerja memiliki bentuk yang diwujudkan dalam delapan asas seperti "kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan."

2.1.6 Upaya Meningkatkan Etos Kerja

Upaya-upaya guna meningkatkan etos kerja sebagaimana dikemukakan oleh Anoraga dan Sujati (1995) seperti pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika

kerja, gizi dan kesehatan, penghasilan yang memadai, lingkungan kerja kondusif, teknologi dan sarana produksi, jaminan sosial, dan manajemen yang baik.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah etos kerja. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap kerja yang positif, komitmen, dan kesungguhan dalam bekerja, namun pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

2.2.1 Arti Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kunci kesuksesan dalam dunia kerja karena mencerminkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapainya dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas (Sutrisno, 2016). Kemudian Sinungan (2014), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran sejauhmana hasil kerja dapat dicapai dalam periode tertentu dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (pribadi karyawan berhubungan dengan karakter, kondisi fisik, dan kemampuan yang melekat pada pekerja), meliputi keterampilan dan kompetensi, motivasi kerja, kesehatan fisik dan mental, etos kerja dan disiplin, dan pengalaman kerja. Kemudian faktor eksternal (lingkungan kerja dan organisasi) berkaitan dengan fasilitas, kebijakan, dan situasi di tempat kerja, meliputi fasilitas dan peralatan kerja, lingkungan kerja, manajemen dan kepemimpinan, kompensasi

dan insentif, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Selanjutnya faktor lingkungan eksternal di luar organisasi berkaitan dengan kondisi di luar kendali perusahaan, meliputi kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan perkembangan teknologi.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output dari sumber daya yang tersedia. Secara umum, indikator ini mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan penggunaan sumber daya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Simamora (dalam Maisaroh dan Suarmanayasa, 2022), bahwa indikator produktivitas kerja seperti kuantitas pekerjaan (jumlah output yang dihasilkan), dan kualitas pekerjaan (mutu hasil kerja). Kemudian hal senada diungkapkan pula oleh Salvatore (2011), bahwa produktivitas kerja indikatornya adalah kemampuan melaksanakan tugas, upaya meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, peningkatan mutu, efisiensi; rasio output terhadap input, peningkatan kualitas hidup, dan analisis kualitatif dalam pemecahan masalah birokrasi.

2.2.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja

Upaya meningkatkan produktivitas kerja merupakan serangkaian langkah yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk menghasilkan output yang lebih banyak atau berkualitas lebih baik dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Tujuannya tidak hanya meningkatkan jumlah hasil kerja tetapi juga mutu, efisiensi, dan kepuasan kerja.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) di antaranya *continuous*, *improvement*, pelatihan, relasi, dan *reward*. Selain itu, Zoho Blog (2020), strategi-strategi yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja mencakup penetapan tujuan dan ekspektasi yang jelas, penyediaan alat, pelatihan, dan akses ke

teknologi yang tepat, komunikasi terbuka dan kolaboratif, umpan-balik rutin, pemberdayaan (*empowerment*) karyawan, dan merayakan pencapaian sebagai bentuk penghargaan.

2.2.5 Tantangan dan Hambatan dalam Produktivitas Kerja

Tantangan dan hambatan dalam produktivitas kerja merupakan segala faktor yang mengurangi efektivitas, efisiensi, atau kualitas output karyawan maupun organisasi. Hambatan ini bisa datang dari dalam diri pekerja (internal) maupun dari lingkungan kerja dan faktor eksternal.

Tantangan dan hambatan internal (pribadi pekerja) bersumber dari kondisi fisik, mental, atau keterampilan individu yang mencakup keterampilan dan kompetensi rendah, motivasi menurun, kesehatan fisik dan mental, manajemen waktu buruk, kurangnya disiplin kerja.

Tantangan dan hambatan eksternal (lingkungan kerja) berkaitan dengan situasi di tempat kerja dan dukungan organisasi yang mencakup fasilitas dan teknologi tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, kepemimpinan yang lemah, hubungan antar karyawan kurang harmonis dan sistem penghargaan tidak adil.

Tantangan dan hambatan eksternal (di luar organisasi) berasal dari kondisi yang tidak sepenuhnya bisa dikendalikan perusahaan. Hal ini meliputi perubahan ekonomi, kebijakan pemerintah, persaingan pasar yang ketat, dan perkembangan teknologi yang cepat.

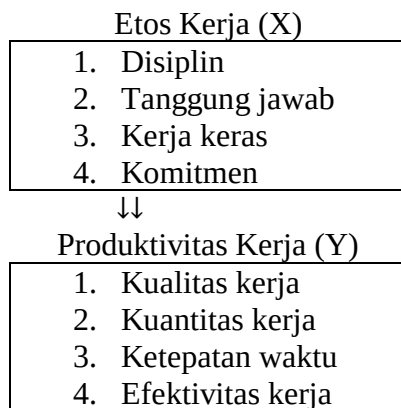
Tantangan dan hambatan khusus di era modern ini mencakup *remote work* dan distraksi digital, tuntutan *multitasking* berlebihan, dan *burnout* (kelelahan kerja kronis).

Adapun tantangan dan hambatan produktivitas kerja menurut ahli di antaranya Hasibuan (2019) seperti; kompensasi yang tidak adil, sehingga menurunkan semangat kerja, hubungan kerja yang buruk antar karyawan maupun dengan pimpinan, dan kondisi fisik kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung. Kemudian Sedarmayanti (2009), menyebutkan bahwa tantangan

produktivitas kerja yaitu; perubahan teknologi dan globalisasi yang menuntut penyesuaian cepat, rendahnya inovasi dan kreativitas karyawan, dan budaya kerja yang kurang disiplin.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun secara sistematis dan logis untuk menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan teori dan konsep yang relevan. Kemudian kerangka pemikiran membantu menunjukkan keterkaitan antara variabel etos kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y), maupun variabel lainnya yang tidak diteliti.

Adapun bentuk kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Objek dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas di dalam penelitian ini, maka kuisioner diujicobakan kepada 120 karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis. Kemudian indikator dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan prosedur penyekalaan (*scalling*) lima skor yang sederhana.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis. Selanjutnya teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, studi dokumentasi, studi lapangan, kepustakaan, dan kuisioner.

Guna menentukan jumlah sampel penelitian, maka digunakan rumus Slovin (dalam Arikunto, 2002) yang didasarkan pada presisi estimasi statistik dengan menggunakan tingkat kekeliruan 10%. Adapun rumus perhitungan seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kekeliruan

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka populasi sebanyak 120 orang dengan tingkat kekeliruan 10%, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{120}{1+120(0.1)^2} \\
 &= \frac{120}{1+120(0.01)} = \frac{120}{1+2.5} \\
 &= \frac{120}{3.5} = 55
 \end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden. Penarikan sampel dari masing-masing karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis dilaksanakan secara acak, sehingga setiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi *Product Moment*, koefisien determinasi, dan regresi. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji-t (R. Ruheli, 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

Guna mengetahui seberapa besar keeratan hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis, penulis menggunakan koefisien korelasi *product moment* (r) untuk mengukur keeratan hubungan antara kedua variabel

dengan indikator etos kerja sebagai variabel X dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel Y. Hasilnya sebagai berikut ini :

Tabel 1
Hasil Pengujian Korelasi Etos Kerja (X)
dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Y	Pearson Correlation	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Hasil pengujian korelasi antara etos kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) diketahui sebesar 0.874, kemudian nilai tersebut diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada harga kritik *r product moment* (r_{tabel}) dengan $n = 55$ pada interval kepercayaan 95 % = 0.266, dan pada interval kepercayaan 99 % = 0.345. Hasil pengujian korelasi variabel X dengan variabel Y sebesar 0.874 lebih besar dari nilai r_{tabel} baik pada interval kepercayaan 95 % maupun interval kepercayaan 99 % ($0.266 < 0.874 > 0.345$). Hal ini berarti antara etos kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang signifikan. Nilai korelasi 0.874 pada kriteria Guilford (*Guilford Empirical Rule*) berada pada rentang interval 0.80 – 1.00, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Besarnya pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dicari dengan Koefisien Determinasi (R^2), dimaksudkan dengan banyaknya ragam pada satu variabel dijelaskan dengan banyaknya ragam oleh variabel lain. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0.874^2 \times 100 \% \\
 &= 0,763876 \times 100 \%
 \end{aligned}$$

$$= 76.39\%$$

Dengan demikian diketahui bahwa pengaruh yang terwujud dari etos kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 76.39%, dan sisanya sebesar 23.61% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).

Struktur pengaruh etos kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan regresi linear sederhana ($\hat{y} = a + bx$). Adapun hasilnya berikut ini :

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Linear Etos Kerja (X)
terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,504	1,862		9,403	,000
	X	1,615	,123	,874	13,119	,000

Dengan demikian taksiran garis regresi seperti berikut ini:

$$\hat{y} = 17.504 + 1.615x$$

Nilai konstanta yang didapat pada persamaan di atas adalah 17.504, di mana makna nilai tersebut bahwa dalam kondisi tetap, variabel etos kerja dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan sebesar 17.504 unit satuan atau tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 17.504 unit satuan, dengan asumsi bahwa variabel etos kerja berada dalam kondisi tetap.

Variabel etos kerja diperoleh nilai 1.615, hal ini memiliki makna bahwa variabel etos kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 1.615 unit satuan, slop positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti, bahwa variabel etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan searah terhadap produktivitas kerja karyawan. Arti pengaruh tersebut yaitu semakin baik etos kerja, maka akan diikuti oleh semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Setelah struktur pengaruh variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sudah diketahui, kemudian dilakukan pengujian atas signifikansi dari pengaruh tersebut dengan menggunakan *t-test* melalui hipotesis $r_s(\rho) > 0$ untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pengujian hipotesis antara variabel etos kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y), digunakan taraf signifikansi α 0,05 atau 5%, artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95%. Adapun hipotesis operasionalnya sebagai berikut.

1. H_1 = Etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa.
2. H_0 = Etos kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa.

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Etos Kerja (X)
terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,504	1,862		9,403	,000
	X	1,615	,123	,874	13,119	,000

Hasil pengujian *t-test* diperoleh nilai sebesar 13.119, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi *t*, dengan $df = n - 2 = 53$ pada taraf kepercayaan 95% atau α 0.05 sebesar 2.000, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($13.119 > 2.000$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis teruji kebenarannya, sehingga dapat dinyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja

karyawan. Pengaruh yang terwujud dari etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis sebesar 76.39%, dan sisanya sebesar 23.61% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, dengan demikian terdapat indikasi pengaruh linier positif etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik etos kerja, maka akan diikuti oleh semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa keadaan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mekar Sukses Perkasa akan semakin baik jika prinsip-prinsip dalam etos kerja dapat terpenuhi, untuk itu diperlukan upaya dari pihak manajemen untuk mengembangkannya. Implikasi hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pemikiran bagi pihak PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan berdasarkan etos kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi *produk moment* diketahui bahwa etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja, terbukti dari hasil pengujian korelasi nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99% ($0.266 < 0.874 > 0.345$). Hal ini berarti etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis. Nilai korelasi sebesar 13.119 tersebut berada di antara interval koefisien 0.874 tersebut berada di antara interval koefisien 0.80 – 1.00 pada kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel etos kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui terdapat 76.39%, ragam pada etos kerja karyawan dari produktivitas kerja.

Dengan pengertian lain bahwa pengaruh yang terwujud dari etos kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 23.61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian hasil pengujian regresi linear sederhana diketahui bahwa dalam kondisi tetap, maka variabel etos kerja dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada produktivitas karyawan sebesar 17.504 unit satuan. Pengertian lain bahwa nilai tingkat produktivitas sebesar 17.504 unit satuan, maka slop positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti bahwa variabel etos kerja memberikan pengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan yang ada. Pengaruh tersebut diartikan bahwa semakin baik etos kerja karyawan, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa H_1 diterima, berarti hipotesis teruji kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian t-test bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , pada taraf kepercayaan 95% ($13.119 > 2.000$). Artinya etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis sehingga implikasinya bahwa semakin baik (tinggi) etos kerja karyawan, maka akan diikuti pula oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis sebesar 76.39% dan sebesar 23.61% pengaruh dari variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian. Hasil pengujian hipotesis etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa Ciamis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan demikian menunjukkan indikasi terdapat pengaruh linier

positif etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mekar Sukses Perkasa.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji dan Sujati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Anoraga, Pandji dan Khasanah. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Madjid, Nurcholish. 2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Paramadina.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Boston: Pearson.
- Ruheli, R. 2023. Implikasi Penerapan Metode *Servqual* dan *Importance Performance Analysis* terhadap Penilaian Kinerja Perusahaan (Studi pada Pelanggan IndiHome PT. Telkom Pangandaran). *Jurnal Media Teknologi*, 9(2), 216-228.
- Salvatore, Dominick. 2011. *Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Akasara.

-
- Sinamo, H. Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teguh, Joseph Santoso. 2023. *Pengantar Manajemen Proyek Teknologi Informasi*. Stekom: Yayasan Prima Agus Teknik.