

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR
MINUM AL QODIRI JEMBER**

Oleh:

Asmad*Institut Agama Islam (IAI) Al-Qodiri Jember, Jawa Timur*asmadhanisy@gmail.com**Abstrak**

Menciptakan Kinerja Karyawan yang efektif, tidak hanya didorong dengan adanya Etos Kerja saja namun didorong dengan adanya Disiplin Kerja yang tinggi, sebagai upaya meraih sukses. Selain Etos Kerja diperlukan pula seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang disiplin.

Tujuan penelitian ini untuk mengungkap etos kerja terhadap kinerja karyawan pabrik air minum al-Qodiri jember. Adapun metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan jenis studi kasus di Pabrik Air Minum Al-Qodiri Jember.

Adapun hasil penelitiannya uji t (parsial) nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 3,463 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 ($3,463 > 2,011$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka berpengaruh signifikan secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Pabrik Air Minum.*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan serta mampumenyaring pengangguran. Pekerja atau karyawan mendapatkan penghasilan yang berguna untuk mencukupi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi serta Disiplin Kerja yang luar biasa. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia. Perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Secara prinsip kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²

Dalam buku *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*, Sinamo berpendapat bahwa : “Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi seorang pekerja adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan Etos Kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya”⁴. Maksud kata lingkungan dalam pendapat tersebut yaitu tempat kerja karyawan, sebagai wadah untuk melakukan kinerjanya. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan kemampuan dan keahlian saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, semangat, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang mencapai hasil harus memiliki pemikiran dan etika dalam bekerja sebagai pandangan hidup manusia. Pekerja yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja

dengan senang hati. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah Etos Kerja. Menurut Dodi, “Etos Kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”.⁵

Menciptakan Kinerja Karyawan yang efektif, tidak hanya didorong dengan adanya Etos Kerja saja namun didorong dengan adanya Disiplin Kerja yang tinggi, sebagai upaya meraih sukses. Selain Etos Kerja diperlukan pula seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang disiplin. Disiplin sangat berpengaruh terhadap peningkatan pertumbuhan perusahaan. Disiplin berbanding lurus terhadap kinerja pekerja dalam suatu perusahaan, bila tingkat Disiplin Kerja pekerja baik, maka tingkat kinerja pekerja juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pekerja atau bisa juga memicu motivasi pekerja karena beberapa pekerja cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.⁶ Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak memberikan hasil pekerjaan yang baik.

B. METODE PENELITIAN

a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat

menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga melalui penelitian ini akan diketahui mengenai pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjadikan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik atau tidak.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih.²⁸ Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.²⁹ Populasi yang digunakan peneliti adalah semua karyawan di Pabrik Air Minum Al-Qodiri Jember yaitu sejumlah 140orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar bersifat representatif. Representatif maksudnya sampel yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan besarnya sampel yang akan diteliti.³⁰ Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.³¹ Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara Sampel Acak, Sampel Berstrata, Sampel Wilayah, Sampel Proporsi, Sampel Kuota, Sampel Kelompok, dan Sampel Kembar. Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada table 4.18 Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS versi 23, dimana nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 3,463 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 ($3,463 > 2,011$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan: “Ada pengaruh signifikan secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember.”

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pekerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna sesuatu yang dapat mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.⁵⁹

Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab karyawan. Seorang karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya. Kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleha (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember” maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan uji t (parsial) nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 3,463 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 ($3,463 > 2,011$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel Etos Kerja adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka berpengaruh signifikan secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Dawam, Rahardjo. 2001. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Harsono & Santoso. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luth, Thohir. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Priansah, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- S, Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*.

