

## PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

Ifaturohiah Yusuf<sup>(1)</sup>, Hujaimatul Fauziah<sup>(2)</sup>,

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai<sup>(2)</sup>  
ifatyusuf13@gmail.com<sup>(1)</sup> hujaimatul72@gmail.com<sup>(2)</sup>

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Sejahtera Prima Lampung. Sampel yang digunakan peneliti adalah berjumlah 26 orang, Teknik yang digunakan dalam pengujian, regresi linear sederhana dengan analisis kuantitatif, Hasil dari penelitian ini adalah Etos kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 0,694. berarti dengan memperbaiki etos kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan Efektivitas Kerja

**Kata Kunci:** Etos kerja, Efektivitas kerja dan karyawan

### Abstract.

*This study aims to determine the effect of work ethic on the work effectiveness of employees at PT. Prosperous Prima Lampung. The sample used by the researcher is 26 people. The technique used in the test is simple linear regression with quantitative analysis. The results of this study are work ethic has a positive effect on employee work effectiveness with a correlation level of 0.694. means by improving the work ethic of employees it will be able to increase Work Effectiveness*

**Keywords:** work ethic, work effectiveness and employees

## PENDAHULUAN

Peran karyawan dalam sebuah perusahaan menduduki posisi yang sangat strategis, dengan memberikan pelayanan kepada pekanggan dengan adil dan baik yang di landasi kesetiaan dan ketaatan kepada organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka karyawan di beri peluang dan didukung untuk meningkatkan kualitas dirinya agar memiliki kualitas, sikap dan perilaku yang di perlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan evektivitas karyawan dapat di lakukan dengan memberikan kesadaran, meningkatkan kompetensi, meningkatkan etos kerjanya, dan

memberikan motivasi dengan cara memberikan berbagai pelatihan dan penyuluhan yang di perlukan dan menunjang pekerjaannya.

Etos kerja yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja karyawan merupakan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat suatu bangsa, dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh suatu organisasi.

Setiap organisasi atau lembaga didalam kegiatannya menginginkan tercapainya tujuan. secara efektif dan akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektifitas.

Menurut Silalahi (2011:416) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah efektivitas kerja Karyawan . Dengan memiliki etos kerja yang baik dan tidak adanya beban yang dimiliki oleh karyawan akan membuat efektivitas dari kerja jauh lebih baik Etos kerja sebagai sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja dengan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, menghargai waktu, pantang menyerah, membangun hubungan komunikasi, dan dapat diandalkan. Sedangkan efektivitas kerja mengandung pengertian melakukan sesuatu yang benar dan tingkat pencapaian tujuan dengan metode, peralatan, prosedur, kecakapan, jumlah tenaga serta sumber daya yang digunakan sehingga diperoleh kualitas produk yang tinggi dengan mengukur pencapaian tujuan, derajat kepuasan, kreativitas, kemampuan menyesuaikan diri dan intensitas emosi.

Dengan etos kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja menjadi bertambah dan akan berbuat yang terbaik untuk mencapai tujuan kerja sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Dimana pada dasarnya efektivitas kerja

adalah pencapaian tujuan kerja. Oleh karena itu etos kerja akan mempengaruhi efektivitas kerjanya. Jika seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik yang dapat dilihat dari cara kerjanya yang memiliki karakter dan kebiasaan dalam bekerja yang mencerminkan etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan loyalitasnya dalam bekerja, tanggung jawab, menghargai waktu, pantang menyerah, membangun hubungan komunikasi, dan dapat diandalkan maka akan baik pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian diduga Etos kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap efektivitas kerja

### KAJIAN PUSTAKA

Etos berasal dari bahasa Yunani yakni ethos yang bermakna karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mereka terhadap dunia, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan suatu hal. Jansen P. Sinamo mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja yang positif, yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Saleh & Utomo, 2018) Sedangkan menurut Pandji Anoraga etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat dalam memandang suatu pekerjaan (Fadhul Hardi & Rosyetti, 2020).(Faisal et al., 2017) mengartikan etos kerja sebagai isyarat yang berisi tentang kepribadian, temperamen, karakter, perilaku, dan kepercayaan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan masyarakat. Sedangkan (Runta et al., 2019) mendefinisikan etos kerja adalah sebuah

nilai yang diyakini dalam hati, yang terbentuk dari beberapa komponen seperti sikap, etika dan nilai-nilai yang membentuk karakter individu. Dimana karakter seseorang dapat diwujudkan dalam perkataan dan tindakan (tingkah laku). Etos kerja juga dapat diartikan sebagai standar perilaku yang memandu pekerja individu dalam pekerjaan mereka dan dalam hubungan dengan sesama pekerja, pelanggan dan agen ekonomi lainnya (pesaing, pemegang saham, pemasok, dealer, dan sebagainya) (Osibanjo et al., 2015)

(Omisore & A., 2015) mendefinisikan etos kerja secara sederhana adalah seperangkat prinsip yang berkaitan dengan moral, terutama yang berlaku untuk perilaku manusia. Dalam istilah khusus, etika kerja adalah tentang apa yang secara moral benar, terhormat, dan dapat diterima oleh sebagian besar orang dalam suatu organisasi, masyarakat, atau kelompok. Itu juga merupakan aturan perilaku yang telah menjadi seperangkat norma masyarakat, kelompok atau organisasi. Dari beberapa definisi di atas, etos kerja dapat disintesis sebagai sebuah prinsip atau nilai yang mendefinisikan cara pandang seseorang terhadap sesuatu (dalam hal ini pekerjaan) yang terbentuk dari pemikiran, nilai-nilai, dan keyakinan yang ada dalam dirinya

Praktek manajemen yang efektif bisa meningkatkan performa organisasi. Performa meningkat karena karyawan bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Karyawan bekerja lebih keras karena keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih besar, tekanan dari rekan kerja yang lebih tinggi akibat dari pencapaian yang didasarkan pada kinerja tinggi. Karyawan bekerja lebih cerdas karena mereka bisa menggunakan pengetahuan dan keahlian mereka melalui pelatihan dan

pengembangan dalam pekerjaan mereka. Menurut (Eo et al., 2014) bahwa “*work effectiveness appears to affect and be affected by multiple factors: individual psychological factors, organizational factors, and job characteristics*”. Efektivitas kerja tampaknya mempengaruhi dan terpengaruh oleh beberapa faktor: faktor psikologis individu, organisasi faktor-faktor, dan karakteristik pekerjaan. Menurut (Robbins & Mary Coulter, 2012) *Organizational effectiveness is a measure of how appropriate organizational goals are and how well those goals are being met. That's the bottom line for managers and it's what guides managerial decisions in designing strategies and work activities and in coordinating the work of employees* artinya ukuran dari tujuan organisasi yang tepat dan seberapa baik tujuan-tujuan akan terpenuhi. Bahwa organisasi harus memperlakukan sumber daya manusia dengan tepat. Perlakuan yang tepat adalah hal yang sulit dimana organisasi dan individu memiliki peran yang penting. Organisasi harus memberikan motivasi dan kepuasan terhadap karyawan; karyawan harus membantu agar organisasinya efektif. Menurut (Jennifer & Gareth R. Jones, 2012), efektivitas kerja adalah the ability of an organization to achieve its goals yang artinya adalah kemampuan personel dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.. Menurut (Dunham, 2003) Organisasi efektif yang dimaksudkan adalah tiga hal, yaitu: a. Penggunaan dan pengembangan optimal sumber daya manusia, uang, peralatan, bangunan, material, ruang dan waktu. b. Penggunaan dan pengembangan keahlian khusus, yang mencakup penentuan tujuan, perencanaan, pengaturan, koordinasi, mendengar, pembentukan keputusan dan review kerja individual dan kelompok. c.

Mencapai tujuan yang ditetapkan... Pengertian efektivitas kerja menurut (Wagner & John R. Hollenbeck, 2010) adalah *measure of an organization's success in achieving its goals and objectives*. Yang artinya adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasin

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing

– masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertempat pada PT. Sejahtera Prima Lampung. Objek penelitian ini adalah: Etos Kerja dan Efektivitas kerja. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik Total Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan PT. Sejahtera Prima Lampung. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 26 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasi. Untuk memperoleh data mengenai variabel X (etos Kerja) dan variabel Y (Efektivitas Kerja) digunakan kuesioner, observasi

mendalam dan dokumentasi. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup sehingga hanya memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya

**Uji Persyaratan Analisis**

Uji Normalis Persyaratan dalam menganalisis data yang pertama dilakuan adalah uji normalis, uji ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data yang akan dianalisis. Uji normalis dilakukan terhadap data variabel, etos kerja, dan efektivitas kerja. Uji normalis menggunakan Shapiro-Wilk atau dengan rumus Kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikasi = 0,05, dengan jumlah responden (n) sebanyak 26 orang Perhitungan uji normalis dari data variabel etos kerja diperoleh  $L_{hitung} (L_{maks}) = 0,1624$  dan nilai kritis L dengan  $n = 26$  dan  $\alpha = 0.05$  di peroleh  $L_{tabel} = 0.173759$ . Dengan demikian  $L_{hitung} < L_{tabel}$  Berarti hipotesis nol diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal. Sedangkan variabel efektivitas kerja diperoleh  $L_{hitung} (L_{maks}) = 0,1666$  dan nilai kritis L dengan  $n = 26$  dan  $\alpha = 0.05$  di peroleh  $L_{tabel} = 0.173759$ . Dengan demikian  $L_{hitung} < L_{tabel}$  Berarti hipotesis nol diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Harga Koefisien regresi b, harga konstanta a, dihitung dengan bantuan SPSS for Windows Release 13

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 31.301                      | 4.742      |                           | 6.601 | .000 |
|       | ETOS KERJA | .553                        | .117       | .694                      | 4.726 | .000 |

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel Efektivitas Kerja atas etos kerja menghasilkan arah regresi b sebesar 31,301 dan konstanta a sebesar 0,553 Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 31,301 + 0,553 X$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji kerberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada tabel berikut ini.

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 154.401        | 1  | 154.401     | 22.330 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 165.945        | 24 | 6.914       |        |                   |
|       | Total      | 320.346        | 25 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA  
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

ANOVA Table

|                                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| EFEKTIVITAS KERJA * ETOS KERJA | Between Groups           | 215.679        | 10 | 21.568      | 3.091  | .024 |
|                                | Linearity                | 154.401        | 1  | 154.401     | 22.128 | .000 |
|                                | Deviation from Linearity | 61.278         | 9  | 6.809       | .976   | .496 |
| Within Groups                  |                          | 104.667        | 15 | 6.978       |        |      |
| Total                          |                          | 320.346        | 25 |             |        |      |

**Tabel . Daftar ANAVA Regresi Linier Y atas X**

$$\hat{Y} = 31,301 + 0,553 X$$

Tabel Anava Uji Signifikansi dan Uji Linearitas regresi antara X dengan Y

| Sumber Varians   | Dk      | JK                | RJK            | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel</sub> (0,05) |
|------------------|---------|-------------------|----------------|---------------------|---------------------------|
| Regresi (b/a)    | 1       | 154,401           | 154,40         | <b>22,330</b>       | 4,26                      |
| Sisa             | 24      | 165,945           | 1<br>6,914     | **                  |                           |
| Tuna Cocok Galat | 9<br>15 | 61,278<br>104,667 | 6,809<br>6,978 | 0,978 <sup>ns</sup> | 2,59                      |

**Keterangan:**

- \*\* = Regresi sangat signifikan ( $F_h = 22,33 > F_t = 4,26$ ) pada  $\alpha = 0,05$
- ns = Regresi berbentuk linear ( $F_h = 0,978 < F_t = 2,59$ ) pada  $\alpha = 0,05$
- dk : derajat kebebasan
- JK : Jumlah Kuadrat
- RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 31,301 + 0,553 X$ . sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila etos kerja ditingkatkan satu poin, maka efektivitas kerja cenderung meningkat sebesar 0,553 poin pada konstanta 31,301

**Uji Signifikansi Korelasi Sederhana antara X dengan Y**

Kekuatan hubungan antara variabel etos kerja (X) dengan efektivitas kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_y$ )

Correlations

|                   |                     | ETOS KERJA | EFEKTIVITAS KERJA |
|-------------------|---------------------|------------|-------------------|
| ETOS KERJA        | Pearson Correlation | 1          | .694**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     |            | .000              |
|                   | N                   | 26         | 26                |
| EFEKTIVITAS KERJA | Pearson Correlation | .694**     | 1                 |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000       |                   |
|                   | N                   | 26         | 26                |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Signifikansi Korelasi Sederhana antara X<sub>1</sub> dengan Y**

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,694 \sqrt{(26-2)} / \sqrt{(1-0,694^2)}$$

$$t = 4.722$$

koefisien korelasi ( $r_y$ ) sebesar 0,694 Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t, diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 4,722 Dari

daftar tabel t dengan dk 24 pada  $\alpha = 0,05$  didapat harga t sebesar 1,711. Karena  $t_{hitung}$  (4.722) >  $t_{tabel}$  (1,711), maka koefisien korelasi  $r_y$  sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan X dengan Y dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Perhitungan Korelasi ( $r_{y1}$ ) dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi**

| $r_{y1}$ | dk (n -2) | $t_0$   | $t_t$ | Kesimpulan |
|----------|-----------|---------|-------|------------|
| 0,694    | 24        | 4,722** | 1,711 | Berarti    |

**Keterangan:**

- $r_y$  : Koefisien korelasi antara X dengan Y
- dk : Derajat kebebasan
- n : Jumlah sample
- $t_0$  : Harga t hasil perhitungan
- $t_t$  : t table
- \*\* : Koefisien Korelasi sangat signifikan ( $t_h = 4,722 > t_t = 1,71$ ) pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel di atas ternyata koefisien korelasi antara etos kerja dengan Efektivitas Kerja sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan Efektivitas Kerja teruji kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi etos Kerja karyawan akan semakin tinggi Efektivitas kerjanya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Efektivitas Kerja Kata dengan etos kerja yaitu  $(r_{y1})^2 = (0,694)^2 = 0.48$  Artinya 48% variasi yang terjadi pada Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh etos kerja

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian etos kerja memberikan sumbangan positif terhadap

Efektivitas Kerja, sumbangan yang di peroleh adalah sebesar 48 %. Dari hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memperbaiki etos kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan Efektivitas Kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

Dunham, J. (2003). *Developing Effective School Management*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203425732>

Eo, Y.-S., Kim, Y.-H., & Lee, N.-Y. (2014). Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness among Staff Nurses. *Asian Nursing Research*, 8(1), 42–48. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.02.001>

Fadhlul Hardi, S., & Rosyetti, dan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Machasin Dan Rosyetti} | Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

Faisal, A., Sapada, A., Basri Modding, H., 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. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>

Jennifer, George. M., & Gareth R. Jones. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior* (Sixth Edition). Pearson Press.

- Omisore, B. O., & A., O. A. (2015). Work Ethics, Values, Attitudes and Performance In The Nigerian Public Service: Issues, Challenges and The Way Forward. *Journal of Public Administration and Governance*, 5(1), 157. <https://doi.org/10.5296/jpag.v5i1.7367>
- Osibanjo, O. A., Akinbode, J. O., Falola, H., & Oludayo, O. (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance An Evaluation of Financing Challenge of Informal Entrepreneurs in Southwest, Nigeria View project Venture Management View project. In *Article in Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. <https://www.researchgate.net/publication/305954701>
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2012). *Management* (11th ed.). Prentice Hall.
- Runta, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(5), 98–103. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Wagner, J. A., & John R. Hollenbeck. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, . Routledge.

