

**GAMBARAN ETOS KERJA KARYAWAN
PTPN XII KEBUN GLANTANGAN**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

DIAS RISKIKA BURHAN

NIM : 171 081 1067

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN ETOS KERJA KARYAWAN
PTPN XII KEBUN GLANTANGAN**

Telah Disetujui Pada Tanggal

Dosen Pembimbing

Tanda Tangan

- 1. Siti Nur'aini, S.Psi., M.Si**
NIP. 197702122005012002

(.....)

- 2. Danan Satriyo W, S.Sos M.Si**
NIP. 1984112511703815

(.....)

GAMBARAN ETOS KERJA KARYAWAN PTPN XII KEBUN GLANTANGAN

**Dias Riskika¹ SitiNurAini²
Danan Satriyo³**

INTISARI

Kegiatan produksi dalam pemenuhan barang dan jasa merupakan agenda utama dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi pula oleh bahan baku, peralatan pengolahan serta sumber daya manusia. Untuk menjawab tantangan dan merubah menjadi peluang usaha adalah sumber daya manusia baik itu pimpinan hingga karyawan lapangan yang ada di perusahaan. Pencapaian keberhasilan perusahaan tidak lepas dari dedikasi karyawan yang memiliki sikap loyal, pekerja keras, dan kejujuran dalam perusahaan yang biasa dikenal dengan istilah Etos Kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN XII Kebun Glantangan pada karyawan tetap dan karyawan harian lepas. Subjek penelitian digunakan sejumlah 155 dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Penelitian ini menggambarkan skala Etos Kerja dengan menggunakan model *Likert*.

Hasil penelitian ini mendapati Etos Kerja karyawan PTPN XII Kebun Glantangan dapat dikategorikan tinggi dengan jumlah 78 orang dengan perolehan 50,3% yang memiliki karakteristik masa kerja 6 sampai 15 tahun dan usia berada pada 28 sampai 40 tahun yang berstatus karyawan kontrak.

Kata Kunci :EtosKerja, Karyawan, PTPN XII Kebun Glantangan

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing 1
3. Dosen Pembimbing 2

WORK ETHIC OF EMPLOYEES PTPN XII GLANTANGAN FIELD

**Dias Riskika¹ Siti Nur Aini²
Danan Satriyo³**

ABSTRACT

Production activities in fulfillment goods and services is the main agenda in achievement aim from company. Implemented achievement aim company very influenced also by ingredients raw materials, equipment processing and source power human, however for replied challenge and change opportunities business need human resources, that leader to employees existing field in company. Company can reach success need employees who have dedication, work hard, and honesty in the usual company known with term Work Ethic.

Research this held in PTPN XII GlantanganField on employees permanent and employees daily off. The subject of this research used any number 155 with use technique Accidental Sample. This research illustrates scale Work Ethic with using Likertmodel .

The results of this study find out that Work Ethic of employees of PTPN XII GlantanganField is located on category high amounted to 78 people with the remaining 50.3% yield located on low category. This research illustrates that Work Ethic high owned by employees with time work 6 years up to 15 years, 28 up to 40 years old and be on employees contract .

Keywords : Work Ethic, Employees, PTPN XII Glantangan Field

4. Researchers
5. Supervisor 1
6. Supervisor 2

PENGANTAR

Kegiatan produksi dalam pemenuhan barang dan jasa merupakan agenda utama dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi pula oleh bahan baku, peralatan pengolah serta sumber daya manusia, namun untuk menjawab tantangan dan merubah menjadi peluang usaha adalah sumber daya manusia baik itu pimpinan hingga karyawan lapangan yang ada pada perusahaan. Menurut Wijono (Meilani, 2008) sumber daya manusia merupakan asset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam perusahaan yang biasa dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja menurut Weber (Irham, 2012) adalah doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja karyawan, oleh karena itu karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak akan menyerahkan hasil pekerjaan yang berkualitas rendah. Etos kerja sangat penting bagi individu dikarenakan dengan etos kerja yang tinggi individu akan memiliki sikap aktif dan inisiatif. Sikap aktif dan inisiatif sendiri merupakan sikap mandiri, dimana individu merasa puas terhadap apa yang dikerjakan dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan (Pujiyati, 2012)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan tujuan ingin menggambarkan bagaimana perilaku Etos Kerja pada Karyawan PTPN XII. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang berjumlah 283 Orang yang terpilih menjadi sampel adalah 155 Karyawan menggunakan bantuan tabel monogram milik Ishac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% yang dalam pemberian skala kepada sampel menggunakan teknik *accidental sampling*.

Penyusunan instrument tes yang sesuai dengan teori Etos Kerja sebagai variable dalam penelitian ini menggunakan gagasan asli max Weber menggunakan pengukuran *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang diperkenalkan oleh Miller (Raymond, 2010), yang peneliti telah sajikan menjadi rumusan *Blueprint*, yakni :

Blueprint Skala Etos kerja

Indikator	Aspek	Etos Kerja		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kemandirian	Bekerja secara independent	1	12	2
	Memahami lingkungan baru	7	20	2
	Mengandalkan diri sendiri	9	18	2
Moralitas	Bertindak sesuai etika benar dan salah	3, 6	15, 22	4
Waktu Luang	Menggunakan waktu senggang ketika jam kerja berlangsung	4	10	2
Kerja Keras	Komitmen terhadap pentingnya bekerja	5	11	2
Sentralitas dalam Bekerja	Keyakinan individu terhadap pekerjaan	26, 13	14, 19	4
Waktu yang Terbuang	Menggunakan waktu secara efisien, produktif, dan konstruktif	8, 16	21, 23	4
Penunda Kepuasan	Menunda kepuasan untuk jangka panjang	17, 25	2, 24	4
Total				26

penelitian ini menggunakan skala model Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (dalam Khusnia, 2010). Sesuai dengan skala model Likert, untuk mempermudah dalam penghitungan data, Peneliti menetapkan nilai dari SS adalah 4, S adalah 3, TS adalah 2, dan STS adalah 1. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala psikologi ini yaitu pernyataan favorable dan pernyataan unfavorable menunjukkan indikasi yang mendukung teori, sedangkan pernyataan unfavorable menunjukkan indikasi tidak mendukung teori.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas. Pemaparan hasil uji validitas didapati bahwa instrumen skala Etos Kerja dapat dikatakan valid yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Analisi Uji Validitas

	Score	Jumlah Aitem	Keterangan
Koefisien korelasi skala	0,178 - 0,424	30	<i>sig 2-tailed</i> 0,000 < 0,05

Hasil uji validitas pada skala Etos Kerja dinyatakan valid karena hasil skor koefisien korelasi validitas (r_{xy}) > 0.05 dan *sig 2-tailed* 0,000 < 0.05 sehingga skala tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas penelitian pada 115 sampel memperoleh hasil bahwa skala Etos Kerja dinyatakan reliabel yang dapat akan dipaparkan pada tabel berikut :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Etos Kerja	.683	.676	30

Hasil uji Reliabilitas pada skala Etos Kerja dinyatakan Reliabel karena hasil nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0.683 sehingga skala tersebut dapat dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas. Hasil uji asumsi mendapati bahwa skala Etos Kerja dapat digeneralisikan pada seluruh populasi yang dapat dilihat dari uji normalitas dan berkontribusi kuat yang akan dipaparkan pada tabel berikut :

Tabel Uji Asumsi

Uji Asumsi	Score	Keterangan
Uji Normalitas	nilai <i>Asymp.Sig (2.tailed)</i> sebesar 0.535	Terdistribusi Normal

Hasil tabel uji asumsi menunjukkan bahwa uji normalitas memiliki nilai *Asymp.Sig (2.tailed)* > 0.05, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal yang memiliki sebaran yang normal sehingga dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi dalam penelitian ini.

Uji Deskripsi. Berdasarkan tabel diatas didapati bahwa Etos Kerja Karyawan PTPN XII Jember berada pada katagori Tinggi dimana hasil yang diperoleh adalah 50,3% dengan jumlah frekuensi 78 orang, yang menunjukkan bahwa Etos Kerja karyawan memiliki kemandirian, moralitas dalam bekerja, dapat menyikapi waktu

luang, bekerja keras, keyakinan akan apa yang dilakukan, penggunaan waktu kerja dengan produktif, efisien, dan konstruktif sehingga menghindari waktu terbuang, serta tidak cepat merasa puas terhadap hasil kerjanya. Didapati pula bahwa prosentase dari aspek Etos Kerja pada karyawan PTPN XII yang paling tinggi ada pada kemandirian, lalu yang selanjutnya adalah kerja keras, penunda kepuasan, dan aspek yang paling rendah adalah moralitas dan sentralitas dalam bekerja. Peneliti juga melakukan analisis data berdasarkan beberapa katagori yakni :

a. Masa Kerja

Analisis masa kerja didapati bahwa prosentase tinggi pada masa kerja kurang dari 6 tahun adalah sebesar 50,0%, untuk masa kerja antara 6 tahun dan 15 tahun memiliki prosentase sebesar 52,4% dan pada masa kerja lebih dari 15 tahun yakni 50,0%.

b. Usia Karyawan

Data analisis ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja mulai muncul pada usia 28 tahun dan menunjukkan peningkatan prosentase pada karyawan yang berada pada usia 28 hingga 40 tahun namun terjadi penurunan saat usia karyawa

c. Status Karyawan

Pada status karyawan dapat dilihat bahwa untuk prosentase karyawan yang berstatus tetap adalah 50,9% dan untuk karyawan berstatus kontrak prosentasenya adalah 52,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa pada karyawan yang berstatus kontrak mencerminkan etos kerja yang tinggi dari pada karyawan yang berstatus tetap.

PEMBAHASAN

Etos Kerja pada karyawan PTPN XII Jember dapat tergambarkan bahwa 78 orang dengan perolehan hasil 50,3% berada pada katagori tinggi, dan 77 orang dengan perolehan hasil sebesar 49,7% berada pada katagori rendah. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PTPN XII berada pada katagori tinggi dimana karakteristik yang tergambarkan dari pengambilan data sesuai dengan pernyataan Pujiyati (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja terwujud dari sikap aktif dan inisiatif sendiri yang terwujud melalui sikap mandiri, tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan mampu menjalankan kewajiban dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingati.

Peneliti juga mendapati bahwa Etos kerja yang tinggi ini tergambarkan pada karyawan dengan masa kerja antara 6 tahun hingga 15 tahun dengan prosentase sebesar 52,4% dengan frekuensi sebanyak 54 orang, untuk Etos kerja berdasarkan usia pada karyawan PTPN XII tergolong pada kisaran usia 28 hingga 40 tahun yang jumlah prosentase sebesar 52,8% dengan frekuensinya sebanyak 57 orang dan untuk status karyawan pada penelitian ini lebih dominan pada status karyawan kontrak dengan prosentase 52,0% dan frekuensi sebanyak 51 orang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara independent, mengandalkan diri sendiri dengan pemahaman lingkungan kerja

yang baik, sikap kerja ini didukung pula dengan kesesuaian dengan etika yang benar, dan dapat menyikapi waktu luang dengan menggunakan waktu istirahat sebagaimana mestinya dan pada kondisi bekerja karyawan menunjukkan sikap dalam penggunaan waktu efisien, produktif, dan konstruktif sehingga menghindari waktu terbuang. Hasil ini dapat terpaparkan bahwa Etos Kerja karyawan PTPN XII Kebun Glantangan berada pada katagori tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang masa kerja antara 6 sampai 40 tahun dengan usia kisaran 28 hingga 40 tahun yang berstatus karyawan kontrak

2. Karyawan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya diperkuat dengan keyakinan yang karyawan terhadap pekerjaannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran dari peneliti terhadap pihak-pihak yang berkaitan langsung terhadap penelitian ini:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan perlu mengurangi perasaan puas diri terhadap hasil kerja dan berupaya terus meningkatkan hasil kerja, hal ini selain untuk meningkatkan kemampuan dalam diri juga dapat menciptakan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan pemahaman pada karyawan terkait pentingnya bekerja. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan karyawan dan

memberikan dukungan kepada karyawan yang telah mengabdikan lama kepada perusahaan sehingga muncul peningkatan sikap etos kerja kepada karyawan lama dan juga dapat memotivasi karyawan baru untuk lebih proaktif dalam bekerja agar tidak kalah dengan para seniornya.

3. Peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif supaya dapat lebih menggambarkan etos kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian berdasarkan jenis kelamin dan faktor munculnya etos kerja seperti budaya, agama, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Irham, Mohammad. (2012). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No.1 April 2012. Banda Aceh : Fakultas Ushuluddun IAIN Ar-Raniry
- Khusnia, Suniatul. (2010). *Hubungan Dukungan Sosial dan Kepercayaan Diri pada Remaja Tuna Netra di Panti Rehabilitasi Sosial Bina Cacat Netra Budi Mulya Malang*. Skripsi. (Tidak Dipublikasikan). Surabaya : Program Studi PSikologi Fakultas Dakwah Institusi Agama Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Meilani, Mery Tri. (2008). *Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT. BRI (PERSERO) Cabang Singkawang*. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Program Studi Psikologi Jursan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Ness Raymond. K, *et all*. (2010). *Work Ethic: Do New EEmployees Mean New Work Values*. *Journal of managerial Issues*, 22 (1), 10-34.
- Pujiyati, Ratna. (2012). *Pengaruh Sikap Mandiri dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PT. NOHHI Indonesia Grogol Sukoharjo*. Skripsi. (Tidak dipublikasikan). Surakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Dias Riskika Burhan
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 2 April 1992
Alamat Rumah : Perumahan Jember Permai II/E-19
No. *Handphone* : 089 681 900 089