



PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND BEKASI

Silvy Sondari¹

Fakultas Ilmu Administrasi
silvysondari@unsub.ac.id

Taufik Hidayat²

Fakultas Ilmu Administrasi
Opieqhsb.74@gmail.com

Ade Suparman³

Fakultas Ilmu Administrasi
Suparmanade09@gmail.com

Fuja Persadani⁴

Fakultas Ilmu Administrasi
fujapersadani@gmail.com

Abstrak

Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Penelit tertarik dilihat dari peninjauan awal terdapat 3 permasalahan dari kinerja yaitu : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu. Jika dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu artinya terdapat hal yang salah dengan perusahaan tersebut, sebab etos kerja dapat menciptakan semangat kerja yang kuat, semangat kerja yang kuat menjadikan kinerja individu menjadi lebih optimal. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas yang dihasilkan dalam pencapaian target.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori etos kerja menurut darodjat sedangkan kinerja karyawan menurut Robbins. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokphand Bekasi.

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bekasi yang berjumlah 126 orang. data dikumpulkan dengan kuisisioner yang memiliki total 46 pernyataan. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan random sampling sehingga didapat sampel sebanyak 56 responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan



koefisien determinasi menunjukkan pengaruh yang cukup sebesar 79,6% dan sisanya 20,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Kata kunci : Etos Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

To be able to achieve a synergistic relationship, companies must be able to pay attention to the performance patterns of their employees. Employees who are qualified and can produce high performance are the employees needed by an organization. A very vital role in realizing an employee's performance achievements is himself. How he has enthusiasm and a high work ethic to be able to have a positive influence on his environment. Researchers are interested in seeing from the initial assessment that there are 3 performance problems, namely: quantity, quality, timeliness. If you look at quantity, quality and timeliness, it means that there is something wrong with the company, because work ethic can create a strong work spirit, strong work spirit makes individual performance more optimal. This can have an impact on the resulting productivity in achieving targets.

The theory used in this research is the work ethic theory according to Darodjat while employee performance is according to Robbins. This research aims to examine the influence of work ethic on employee performance at PT Charoen Pokphand Bekasi.

The research method used is descriptive quantitative. The subjects in this research were employees at PT. Charoen Pokphand Bekasi, totaling 126 people. Data was collected using a questionnaire which had a total of 46 statements. Then the data obtained was analyzed using random sampling to obtain a sample of 56 respondents.

Based on the results of this research, it shows that work ethic has a positive and significant influence on employee performance with the results of the coefficient of determination showing a sufficient influence of 79.6% and the remaining 20.4% which is influenced by other factors which were not studied further.

Keywords: Work Ethic, Employee Performance

Pendahuluan

Etos kerja merupakan unsur-unsur yang keseluruhannya terdiri dari kepribadian dan keyakinan untuk mewujudkan pencapaian hasil yang optimal Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting, karena kemajuan perusahaan dapat dikatakan baik tergantung kinerja karyawan karena suatu perusahaan tidak bisa lepas dari kinerja karyawan. Darodjat (2015 : 77) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, semangat dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan prinsip dan standar yang menjadi ancaman. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Nawawi 2006) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

PT. Charoen Pokphand grup adalah perusahaan multinasional yang berpusat di Thailand dan perusahaan yang tersebar di beberapa daerah di Asia salah satunya di

Indonesia, yang berdiri dengan nama PT. Charoend Pokphand Indonesia atau yang sering disebut dengan CPI. Pada tahun 1971 PT. Charoend Pokphand ini memulai usahanya yang bergerak dibidang agro bisnis (pakan ternak dan juga pengembangbiakan). Tepat pada tanggal 7 Januari 1972 PT. Charoend Pokphand membuka cabangnya di beberapa daerah di Indonesia salah satunya Bekasi. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada pakan ternak tetapi mulai bergerak dibidang perdagangan dan pengembangbiakan yang meliputi pakan ternak, pengembangbiakan atau budidaya ayam pedaging bersama dengan pengolahan dan pelestarian ayam yang beralamat di JL.Gang Tarikolot RT 03/RW O1 Ciwikul, Bantar Gerbang Bekasi, Jawa Barat 41211. PT Charoen Pokphand Bekasi menyediakan ayam pedaging yang dibutuhkan masyarakat umum. awalnya perusahaan ini hanya menyediakan pakan ternak namun seiring waktu PT Charoen Pokphand Bekasi mempunyai berbagai unit usaha yang beragam dibidang usaha perdagangan dari penjualan pakan, penjualan pupuk hingga yang sering dikenal sekarang yaitu ayamnya.

Tabel 1. 1
Data Intensitas Keterlambatan Karyawan PT. Charoen Pokphand, Bekasi Tahun 2022

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Hadir > Pukul 08.00 WIB	Tepat Waktu	Jumlah Karyawan	Persentase % keterlambatan	Persentase% tepat waktu
2021	Januari	42	84	126	33%	66%
	Februari	47	79	126	37%	62%
	Maret	49	77	126	38%	61%
	April	43	83	126	34%	65%
	Mei	49	77	126	38%	61%
	Juni	57	69	126	45%	54%
	Juli	50	76	126	39%	60%
	Agustus	51	75	126	40%	59%
	September	53	73	126	42%	57%
	Oktober	60	66	126	47%	52%
	November	58	68	126	46%	53%
	Desember	52	74	126	41%	58%

Sumber: Data HRD PT Charoen Pokphand Bekasi tahun 2022

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh beberapa fenomena, dari data Absensi Karyawan PT. Charoen Pokphand Bekasi diperoleh beberapa informasi terkait ketidakhadiran karyawan yang mana setiap bulannya mengalami peningkatan dengan rata-rata sejumlah 51 karyawan dengan tingkat keterlambatan paling banyak berada pada bulan Oktober sebanyak 60 karyawan dengan persentase tertinggi di 47% dari jumlah total 126 karyawan .Sedangkan tingkat tepat masuk kerja paling banyak pada terdapat pada bulan Januari dengan tingkat persentase 66% (84) karyawan yang datanya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebelumnya. Peneliti menyajikan data kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Bekasi pada tahun 2021 berdasarkan Penilaian Key Performance Iindikator (KPI) seperti pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1. 2
Penilaian KPI PT. Charoen Pokphand Tahun 2022

Tahun	Bulan	Penilaian <i>Key Performance Indikator</i>						Jumlah Karyawan
		A (Sangat Baik)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2021	Januari	35	27,77	40	31,74	51	40,47	126
	Februari	37	29,36	29	23,01	60	47,61	126
	Maret	36	28,57	41	32,53	49	38,88	126
	April	40	31,74	39	30,95	47	37,30	126
	Mei	33	26,19	40	31,74	53	42,06	126
	Juni	39	30,95	40	31,74	47	37,30	126
	Juli	35	27,77	43	34,12	48	38,09	126
	Agustus	34	26,98	37	29,36	55	43,65	126
	September	28	22,22	43	34,12	55	43,65	126
	Oktober	30	23,80	40	31,74	56	44,44	126
	November	29	23,01	42	33,33	55	43,65	126
	Desember	37	29,36	39	30,95	58	46,03	126

Sumber : Data HRD PT Charoend Pokphand, Bekasi 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Charoend Pokphand Bekasi pada kategori A (sangat baik), B (Baik) dan C (Cukup) penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Tingkat penilaian kinerja terendah di kategori A terjadi pada bulan September yaitu sebesar 22,22%, lalu pada kategori B tingkat penilaian kinerja terendah terjadi pada bulan Febuari yaitu 23,01%. Dikategori C penilaian kinerja terendah terjadi pada bulan April dan juni tahun 2022 sebesar 37,30%. Perbandingan tersebut menggambarkan terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Bekasi yang fluktuatif cenderung menurun.

Penentuan Key Performance Indicator (KPI) ditentukan dari 3 indikator yang telah ditetapkan oleh pihak PT.Charoend Pokphand Bekasi, yaitu tingkat kehadiran, kuantitas kerja dan kualitas kerja. Dimana penilaian kategori A (Sangat Baik) diperoleh apabila seorang karyawan memenuhi 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, selanjutnya pada kategori B (Baik) diperoleh apabila seorang karyawan memenuhi 2 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, dan untuk kategori C (Cukup) diperoleh apabila seorang karyawan hanya memuhi 1 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan.

Masalah selanjutnya adalah data target kerja karyawan PT Charoen Pokphand Bekasi pada tahun 2022. menunjukan adanya penurunan seperti pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Target kerja PT. Charoen Pokphand Bekasi Tahun 2022

Bulan	Produksi Barang		
	Target	Hasil	%Ketercapaian
Januari	10.000	5.700	57%
Februari	10.000	6.200	62%
Maret	10.000	5.100	51%
April	10.000	4.800	48%
Mei	10.000	7.650	76,5%
Juni	10.000	7.200	72%
Juli	10.000	5.600	56%
Agustus	10.000	6.000	60%
September	10.000	4.950	49,5%
Oktober	10.000	7.100	71%
November	10.000	5.300	53%
Desember	10.000	5.450	54,5%
Rata-rata	10.000	5.920	59.2%

Sumber : Data HRD Perusahaan tahun 2022

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa PT Charoen Pokphand hanya mampu memenuhi target dengan rata rata sebesar 59,20% terlihat adanya penurunan yang signifikan dari bulan agustus hingga september dengan jumlah 1.050 ekor ayam padahal target yang diinginkan perusahaan adalah 100% (10.000).

Kerangka Teori

Menurut (Sedarmayanti, 2011:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum.

Menurut (Sinamo, 2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Darodjat, 2015:77) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan.

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat (2015) yaitu :

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
4. Kerja keras serta menghargai waktu.
5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
6. Hemat dan sederhana,
7. Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan dan kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
4. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Fungsi Etos Kerja

Secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan/perbuatan. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.
2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas
Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.
3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak seperti mesin pada mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Indikator-Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:90) terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu :

1. Kerja keras
Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau kerja dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak atau kesulitan yang dihadapinya.
2. Disiplin
Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.
3. Jujur
Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala sesuatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.
4. Tanggung Jawab
Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.
5. Rajin
Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan, Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.
6. Tekun
Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam



pekerjaan mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain, dan tidak mengulangi.

Menurut Siregar, (2000:24), indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Kesadaran.
- (2) Semangat
- (3) Kemauan
- (4) Disiplin kerja
- (5) Inisiatif
- (6) Produktif
- (7) Peningkatan
- (8) Wawasan).

Menurut Sinamo (2016:27), indikator etos kerja yang profesional antara lain :

- (1) Kerja adalah amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab
- (2) Kerja adalah panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas
- (3) Kerja adalah aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat.

Menurut Salamun, (1995) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan:

1. Kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai.
2. disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya kinerja perusahaan dapat mengukur kapasitas dan mengevaluasi performa dari karyawan dan perusahaan (Anwar P Mangkunegara, 2006:67) menyatakan bahwa "kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikam kepadanya".

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkar aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Meupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instrumen dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016:189). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ;

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rencana Kerja

Merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di

tetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bekasi yang berjumlah 126 karyawan. Teknik pengambilan sampel menurut Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan menggunakan pendekatan simple random sampling.

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu :

1. Studi Kepustakaan (Library Research): Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (Field Research): Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan objek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

b. Kuisisioner/Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Analisis Data

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for windows untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan. Peneliti terlebih dahulu mengumpulkan kuesioner sebelum pengolahan data, diuji melalui validitas dan uji reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi Pearson, Koefisien Determinasi (R^2), Hipotesis Statistik

Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum Perusahaan

PT. Charoen Pokphand Bekasi adalah perusahaan yang di Jl.Gang Tarikolot RT 03/RW 01 Ciwikul, Bantar Gerbang Bekasi, Jawa Barat 41211. Perusahaan ini berdiri pada Tanggal 7 Januari 1972 yang didirikan oleh Dhanin Chearavanont. PT. Charoen Pokphand ini bergerak dibidang agro bisnis(pakan ternak dan pengembangbiakan). Pada tahun 1970 usaha peternakan ayam mulai berkembang pesat di Indonesia dan walaupun demikian produksi daging dan telur ayam kampung belum dapat memenuhi konsumsi masyarakat.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang pertama yaitu etos kerja. Variabel ini terdiri dari enam indikator yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggungjawab, rajin dan tekun. Variabel ke dua yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari



lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada 56 karyawan di PT. Charoen Pokphand Bekasi.

Hasil pengujian validitas variabel etos kerja dan kinerja menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berjumlah dua puluh enam item dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan $> 0,222$. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai nilai reliabilitas sebesar $0,758$ atau $0,7$ sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki hasil sebesar $0,766$ atau $0,7$ artinya tingkat reliabilitasnya dapat diterima, maka dapat dikatakan reliabel. etos kerja dengan kinerja karyawan saling berhubungan karena nilai koefisien nya $0,892$ bahwa hubungan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bekasi "sangat tinggi" dengan nilai $0,892$ sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2018:184) bahwa nilai tersebut pada interval $0,80 - 1,000$. koefisien regresi sebesar $0,760$ artinya setiap penambahan atau peningkatan satuan-satuan variabel etos kerja 1% maka akan meingkatkan kinerja karyawan sebesar $0,760$. nilai korelasi (R) sebesar $0,892$ Dari output diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,796$ atau $0,796 \times 100\% = 79,6\%$ yang berarti bahwa variabel independen (etos kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar $79,6\%$ dan sisanya sebesar $20,4\%$ yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor. Diperoleh thitung etos kerja sebesar $14,494$ sedangkan ttabel diketahui dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$ yaitu $56 - 2 = 54$, sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar $1,673$. Berdasarkan kriteria dapat diketahui bahwa thitung $>$ dari ttabel maka H_0 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Adanya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bekasi termasuk ke dalam kategori cukup tinggi, hal ini dikuatkan oleh mengenai indikator etos kerja yaitu Kerja keras, Disiplin, Jujur, Tanggung jawab, Rajin, Tekun. Sedangkan yang menyatakan indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Peneliti dapat menginterpretasikan bahwa etos kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Charoen Pokphand Bekasi sesuai yang diharapkan karyawan namun belum optimal maka dari itu terdapat teori pengaruh etos kerja yaitu memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Dari hasil penelitian memperhatikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pengujian analisis koefisien determinasi yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Bekasi yaitu sebesar $79,6\%$ dan sisanya $20,4\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Referensi

- Amirullah,. & Hardjanto, I. (2005). Pengantar Bisnis. Graha Ilmu.
Bintoro,. & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gava Media.



- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. PT Refika Aditama.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bumi Askara
- Irawan, D. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Merdeka Kreasi.
- Kasmir. (2016). *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan*. Rajawali Press.
- Kusriyanto, B. (2016). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Refika Aditama.
- Mufiz, A. (2004). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Universitas Terbuka.
- Poerwanto. (2006). *New Business Administration : Pradigma Baru Pengelolaan Bisnis di Era Dunia Tanpa Batas*. Pustaka Belajar.
- Ridwan, . & Akon. (2006). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Salamun. (2014). *Persepsi Etos Kerja, Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Eka Putra.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Siregar, S. (2000). *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta.
- alasanSulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Supriyanto, M. (2006). *Retrospektif Ilmu Administrasi Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Tasmara, T. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.
- Terry, G. R. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wayoung, Y. (2004). *Fungsi Administrasi Negara*. Djambatan.