
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. KS BANGUNAN KOTA TASIKMALAYA

Azizah Nur Firdasari

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

email: afirda306@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect simultaneously and partially on employee productivity which is influenced by work discipline and work ethic at PT. KS Tasikmalaya City Building. The method used in this research is a quantitative approach. The sample used amounted to 43 respondents. The data obtained are primary data through questionnaires. The analysis used is multiple linear regression analysis through SPSS Version 26. The results of this study indicate that work discipline and work ethic simultaneously have a significant effect on work productivity. Work Discipline partially has a significant effect on Work Productivity, Work Ethics partially has a significant effect on Work Productivity of employees of PT. KS Tasikmalaya City Building.

Keywords: *Work Discipline, Work Ethic, Work Productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja di PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 43 responden. Data yang diperoleh yaitu data primer melalui kuisioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup yang lebih lama, mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berkembang lebih pesat lagi. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerjanya. Tenaga kerja sebagai faktor produktivitas memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun berbeda-beda devisi dari devisi satu ke devisi yang lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik salah satunya dengan meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya Kedisiplinan pada saat bekerja. Disiplin Kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan.

Selain faktor kedisiplinan yang harus ditingkatkan, Etos Kerja pun menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membangun produktivitas kerja (Priansa, 2016). Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Salami, 2021). Melihat dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). (Rivai, 2012) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

(Afandi, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Etos Kerja

(Sutrisno, 2016) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Desmon, 2016). Rinaldi (2016), menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. (Sutrisno, 2016). Produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

(Muchdarsyah, 2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. KS Bangunan menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6918.973	3313.974		2.088	
	Disiplin Kerja	.620	.134	.533	4.624	
	Etos Kerja	.640	.211	.348	3.026	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6918,973 + 0,620 X_1 + 0,640 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Konstanta 6918,973 menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja dan Etos Kerja dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 6918,973.
2. Nilai koefisien 0,620 maka apabila disiplin kerja naik satu-satuan maka Produktivitas Kerja naik 0,620 satuan apabila Etos Kerja tetap.
3. Nilai koefisien 0,640 maka apabila Etos Kerja naik satu-satuan maka Produktivitas Kerja naik 0,640 satu-satuan apabila Disiplin Kerja tetap.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics		
					F Change	df1	df2
.723 ^a	.522	.498	3637.22341	.522	21.864	2	40

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 di kategorikan kuat, artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,522 atau 52,2% yang

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. KS BANGUNAN KOTA TASIKMALAYA

Azizah Nur Firdasari

dalam hal ini berarti disiplin kerja dan etos kerja pada PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya sebesar 3637,22341 sedangkan sisanya sebesar $100\% - 52,2\% = 48,8\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, etos kerja dan lain-lainnya.

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578507297.472	2	289253648.736	21.864	.000
	Residual	529175765.179	40	13229394.129		
	Total	1107683062.65	42			
		1				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya

Uji Parsial

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlation	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial
Constant)	6918.973	3313.974		2.088	.043		
Disiplin Kerja	.620	.134	.533	4.624	.000	.643	.590
Etos Kerja	.640	.211	.348	3.026	.004	.517	.432

ndent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi pada Tabel 4.48 diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar $r = 0,590$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat, artinya disiplin kerja dan etos kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien kolerasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan disiplin kerja (X1) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Maka besar pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja adalah sebesar $34,81\%$ [$K_d = (0,590)^2 \times 100\%$].

Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi antara Etos Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) pada table 4.48 diperoleh nilai sebesar $r = 0,432$ yang menunjukkan

terdapat hubungan yang lemah antara etos kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien kolerasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan etos kerja (X2) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Maka besar pengaruh etos kerja (X2) terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 18,66% [$K_d = (0,432)^2 \times 100\%$].

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik, etos kerja masuk dalam kategori sangat baik dan produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya. Artinya semakin baik disiplin kerja di perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya, yang mana ketika disiplin kerja yang dimiliki perusahaan sudah baik maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
4. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya, yang mana semakin baik etos kerja yang ada di perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Deepublish.
- Afifudin. (2014). *Dasar Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di UPT TPI Mayangan. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i2.3132>
- Desmon, G. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Elex Media Komputindo.
- Fathur Rahman, R., Try Sugiyarto, S., & Wira, D. A. (2020). *Produktivitas Kerja Pekerja*. 8(1).
- Henry, S. (2010). *MANajemen Sumer Daya Manusia*. Gramedia.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mahanggoro, P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan*. Deepublish.
- Muchdarsyah, S. (2013). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabet.

- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ekonomika*, 5(1), 272–281.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 4(10), 160–167.
- Rivai. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806–815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- 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), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of at Pt. Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&B*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Repika Aditama Anggota Ikapi.
- Suparyanto dan Rosad (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Toto, T. (2014). *Membangun Etos Kerja*. Gema Insani Perss.
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806–815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- 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), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of at PT . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.344>