



Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan

The Influence of Work Ethic and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Aviation Polytechnic

Irfan

irfanpoltekbangmakassar@gmail.com

Politeknik Penerbangan Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; serta (3) menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang dilaksanakan pada bulan Juli-Oktober 2020. Populasi penelitian adalah pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar sebanyak 91 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling purposive. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel terikat penelitian adalah produktivitas kerja pegawai, sedangkan variabel bebas penelitian adalah etos kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; (2) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; serta (3) etos kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif eksploratif. Menurut Sukmadinata (2015:60) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai “suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok”. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi etos kerja dan kepuasan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: etos kerja; kepuasan; produktivitas

ABSTRACT

The research aims to: (1) examine and analyze the effect of work ethic on employee work productivity; (2) testing and analyzing the effect of job satisfaction on employee productivity; and (3) examining and analyzing the effect of work ethic and job satisfaction on employee work productivity. This research is an explanatory study which was conducted in July-October 2020. The research population consisted of 91 employees at the Makassar Aviation Polytechnic. Samples were taken by purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire. The dependent variable of this research is employee work productivity, while the independent variable of this research is work ethic and employee job satisfaction. Data analysis was performed using multiple linear regression method. The results showed that: (1) there is an influence of work ethic on employee work productivity; (2) there is an effect of job satisfaction on employee work productivity; and (3) work ethic and job satisfaction can be predictors of employee productivity. This type of research is research qualitative exploratory. According

to Sukmadinata (2015: 60) defines qualitative research as "a study aimed at describing and analyzing phenomena, events, social activities, attitudes, beliefs, perceptions, thoughts of people individually or in groups". The dependent variable in this study is employee work productivity.

Keywords: work ethic; satisfaction; productivity

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk organisasi. Organisasi yang maju ialah organisasi yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2009). Dengan demikian organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan suatu bisnis organisasi dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang hams dimiliki setiap organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat etos kerja pegawai yang maksimal, kesetiaan pegawai dalam bekerja, tingkat kesejahteraan pegawai meningkat, tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat, produktivitas pegawai meningkat dan tingkat penghasilannya (Sedarmayanti, 2009). Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas pegawai akan semakin baik. Kualitas pegawai akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2005). Dengan demikian, kualitas pegawai yang baik akan mewujudkan etos kerja pegawai yang tinggi pula.

Komitmen pegawai untuk bekerja keras biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Perasaan puas pegawai terhadap pekerjaannya sering disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara

seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya (Handoko, 2011).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tanggapan emosional itu bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya jika secara emosional tidak puas maka kepuasan kerja tidak tercapai.

Secara emosional pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dan tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Dapat dilihat bahwa terdapat unsur penting dalam kepuasan kerja pegawai seperti nilai-nilai pekerjaan (Sopiah, 2008).

Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya (Ravianto, 2010). Produktivitas kerja pegawai berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan melaksanakan kerja, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu yang lebih baik, dan efisiensi (Ravianto, 2010). Suatu usaha memerlukan pelaksanaan kerja yang baik supaya produktivitas dapat terus meningkat.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar. Politeknik Penerbangan Makassar adalah salah satu pendidikan tinggi dibawah naungan Kementerian Perhubungan (Rossydi & Purbo, 2018).

2. METODE

Penelitian dilaksanakan di Politeknik Penerbangan Makassar. Alasan peneliti memilih

lokasi penelitian di Politeknik Penerbangan Makassar dikarenakan saat ini Politeknik Penerbangan Makassar telah beralih ke BLU (Badan Layanan umum) dan juga merupakan tempat peneliti bekerja serta dimaksudkan untuk menguji apakah paradigma produktivitas berlaku bagi Politeknik Penerbangan Makassar ini.

Subjek penelitian adalah orang yang menjadi sasaran dalam penelitian dan yang akan memberikan informasi bagi peneliti. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Poltekbang Makassar sedangkan Objek penelitian adalah variabel yang dapat diukur dan akan diteliti oleh penulis. Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Populasi adalah keseluruhan anggota subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik (Nurgiyantoro, 2009).

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Politeknik Penerbangan Makassar berjumlah 91 pegawai. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian populasi, dimana cara pengambilan sampel dilakukan melalui teknik tertentu (Sugiyono, 2012). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai. Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun definisi operasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Defenisi Operasional variable

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Etos Kerja (X)	Kemandirian	X 1.1	Menggunakan skala Likert 1-5
	Moralitas	X 1.2	untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Waktu Luang	X 1.3	
	Kerja Keras	X 1.4	
	Sentralisasi dalam bekerja	X 1.5	
	Waktu yang terbuang	X 1.6	

Kepuasan Kerja (X2)	Penundaan kepuasan kerja	X 1.7	
	Pada pekerjaan	X 2.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Pada pembayaran	X 2.2	
	Pada promosi	X 2.3	
	Pada supervisi	X 2.4	
Produktivitas Kerja (Y)	Pada rekan kerja	X 2.5	
	Kemampuan	Y 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang telah diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2006). Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel. Rincian kategori untuk masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Skala Penilaian

Nilai	Kategori
84 - 100	Sangat tinggi
68 - 83	Tinggi
52 - 67	Sedang
36 - 51	Rendah
20 - 35	Sangat Rendah

Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada pengaruh positif etos kerja terhadap produktivitas. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hipotesis 1 diterima apabila terhitung $> t_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$. Artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Sebaliknya apabila terhitung $< t_{tabel}$ atau nilai $p > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hipotesis 2 diterima apabila terhitung $> t_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Sebaliknya apabila terhitung $< t_{tabel}$ atau nilai $p > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa ada pengaruh positif etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk menguji hipotesis 3 dilakukan uji F, yakni untuk menentukan goodness of fit suatu model. Artinya apakah etos kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor yang baik bagi produktivitas. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut adalah:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel

K = banyaknya parameter/ koefisien regresi plus konstanta.

Kriteria pengujian yaitu apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh pada taraf 5%.

Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap taraf 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel etos kerja diukur berdasarkan tujuh indikator etos kerja adalah kemandirian, etos kerja adalah moralitas, etos kerja adalah waktu luang, etos kerja adalah kerja keras, etos kerja adalah sentralisasi dalam bekerja, etos kerja adalah waktu yang terbuang, etos kerja adalah penundaan kepuasan, untuk variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan lima indikator yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada promosi, kepuasan supervise, kepuasan pada rekan kerja sedangkan variabel produktivitas kerja diukur berdasarkan enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Pada penelitian yang dilakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara etos kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh positif etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ($F_{hitung} = 38,878 > F_{tabel} = 3,23$). Dalam penelitian ini produktivitas merupakan persepsi pegawai atas produktivitasnya, dan berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai mendapat penilaian tinggi sebesar 88,1 %. Responden yang memiliki etos kerja dan kepuasan kerja yang tinggi disebabkan karena adanya partisipasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, adanya semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas, dan pegawai berusaha tepat waktu dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Jika melihat uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted r Square sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja dan kepuasan kerja sebesar 64,9%. Sedangkan, 35,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan sebelumnya mengenai etos kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Adanya pengaruh positif antara etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar.
- 2) Adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar.
- 3) Adanya pengaruh positif antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja pegawai dapat menjadi pencapaian produktivitas kerja pegawai.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu etos dan kepuasan kerja yang telah di terapkan oleh pihak organisasi sudah baik, maka sebaiknya indikator etos dan kepuasan kerja ini dapat ditingkatkan. Pihak organisasi terutama pemimpin membantu pegawai mengembangkan ketrampilan dalam manajemen diri dan menjadi teladan bagi para pegawai seperti halnya seorang pemimpin organisasi harus memiliki sikap kemandirian di dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Aloysius, Adityo. (2019). "Pengaruh Pendidikan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai". *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Antonius, Septian. (2014). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negara Sipil Kota Yogyakarta". *Skripsi*. Program Studi

Psikologi, FKIP. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Edwin Sans, Edward dkk. (2013). "Pengaruh Teknik Budaya dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Rumput Laut *Eucheuma Cottonii* Di Perairan Desa Revav Kabupaten Maluku Tenggara". *Thesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herista, Valentinus. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Indrawan, I., Prihatin, R., & Ode Muhammad Makmun, L. . (2018). Marsheller Robotics Program Design at the Makassar Aviation Safety and Engineering Academy. *Airman: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 1(1), 48–54. <https://doi.org/10.46509/ajtk.v1i1.37>

Jantra, Handoko. (2015). "Pengaruh faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja". *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma: tidak diterbitkan.

Jansen Sinamo. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Bogor: PT Grafika Mardi Yuana.

Nurgiyantoro, Burhan. (2009). *Statistik Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ravianto, J. (2010). *Produktivitas dan Seni Usaha*. Jakarta: PT Binaman Teknika Aksara.

Rosydy, A., & Purbo Wartoyo, B. (2018). Correlation between Emotional Intelligence and Learning Style on Academic Achievement of English Language Students. *Airman: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.46509/ajtk.v1i1.36>

Sedarmayanti. (2018). "Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan

- produktivitas kerja”. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo. (2005). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset. Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2015). *Education Research*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya Offset.