

Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Maintenance AC

Oleh:

Nama Mahasiswa : Ika Wahyuni (192010200458)

Dosen Pembimbing : Sumartik, SE., MM.

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2023

PENDAHULUAN

Di sebuah organisasi, karyawan dituntut mempunyai kinerja yang memuaskan hal ini dapat terwujud jika karyawan memiliki etos kerja dan loyalitas kerja yang baik. Sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan kerjasama dalam sebuah organisasi. Dengan dilandasi faktor tersebut kinerja karyawan akan meningkat sesuai yang diharapkan perusahaan.

Contoh yang dapat dilihat pada perusahaan Maintenance AC di CV. Makmur Karya Mandiri. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk mengukur kinerja pada karyawan perusahaan memiliki target pekerjaan dalam sehari. Dengan adanya perilaku etos kerja, loyalitas dan rasa kerjasama tim yang baik pada diri setiap karyawan akan mendorong hasil yang maksimal pada kinerja yang diberikan

METODE

- Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research* dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lain melalui adanya sebab akibat.
- Lokasi penelitian bertempat di CV. Makmur Karya Mandiri dengan alamat Perumahan Mutiara Citra Graha Blok D9/10 Sidoarjo. Dengan sampel yang diperoleh sebanyak 33 karyawan melalui teknik sensus
- Pengumpulan data menggunakan data primer, berupa observasi, kuesioner, dan dokumentasi sedangkan data sekunder berdasarkan jurnal-jurnal pendukung yang relevan.
- Untuk pengukuran data digunakan skala likert yang bertujuan untuk mengukur pendapat atau persepsi dari seseorang mengenai fenomena sosial.
- teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

LITERATUR REVIEW

• Perilaku Etos Kerja

Jika suatu organisasi memiliki etos kerja yang baik dapat memberi kekuatan dasar dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika pekerja memiliki etos kerja yang lebih besar maka akan menikmati pekerjaannya, sedangkan sebaliknya jika pekerja tidak menikmati pekerjaan maka etos kerja yang dimiliki rendah, sebab memandang etos kerja sebagai suatu hal yang luhur sehingga meningkatkan etos kerja bagi pekerja [14]. Munculnya perilaku etos kerja pada perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, antara lain:

- Faktor kebijakan, yaitu faktor dimana perusahaan memberikan gaji yang dapat dirakan oleh karyawan sehingga dapat mensejahterakan hidupnya
- Faktor imbalan, faktor ini memberi karyawan motivasi untuk lebih berprestasi dan bekerja keras
- Faktor kultur, pada faktor ini terlihat biasa saja. Namun memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi.
- Faktor mental, karyawan harus memiliki mental yang kuat supaya dapat terus memiliki keinginan bekerja.

Berdasarkan faktor tersebut memberikan gambaran jika karyawan akan memberikan kinerja yang sesuai jika perusahaan menghargai usaha yang telah diberikan karyawan pada perusahaan

LITERATUR REVIEW

- **Perilaku Loyalitas Kerja**

Menurut Anaroga dan Widianti (1993) loyalitas diartikan sebagai suatu keadaan pada individu yang memiliki rasa aman, menjaga, melindungi, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap wewenang yang telah diberikan. . Karyawan yang menjalankan aspek ini akan terlihat ciri bahwa karyawan akan mematuhi segala perubahan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan, menimbulkan rasa kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian tugas dan wewenang, dan timbulnya rasa tanggung jawab yang besar pada perusahaan. Dari penjabaran ini maka akan muncul perilaku OCB (*Organizational Citizanship Behavior*). Menurut psikologi industri OCB adalah perilaku karyawan pada perusahaan secara sukarelawan mengerjakan suatu pekerjaan yang berlebi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan jika karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan, maka akan memunculkan perilaku OCB (*Organizational Citizanship Behavior*) yang sama tinggi

- **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim memiliki sebuah makna dalam organisasi bahwa sekelompok orang yang berada dalam satu organisasi dengan bagian-bagian yang berbeda dan keahlian yang berbeda sehingga dijadikan sebagai sebuah kekuatan dari organisasi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan

- **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh setiap karyawan atau sebuah kelompok dalam organisasi. Dengan penyelesaian pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah di berikan organisasi guna mencapai sebuah misi visi dari perusahaan dengan menggunakan kemampuan penyelesaian masalah yang dimiliki

PEMBAHASAN

Setelah dilakukannya olah data pada kuesioner menggunakan aplikasi SPSS 29,0, maka dihasilkan bahwa :

- a. Variabel perilaku etos kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,594 dan t table sebesar 2,045. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ yang diartikan jika variabel perilaku etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Variabel perilaku loyalitas kerja (X2) menunjukkan jika t hitung sebesar 0,716 dan t table sebesar 2,045. Sehingga dihasilkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ yang berarti variabel perilaku loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Variabel Kerjasama tim (X3) memiliki nilai pada t hitung sebesar 2,617 dan t table sebesar 2,045 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ sehingga dinyatakan jika variabel Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

HASIL

Pada hasil pengolahan data antar variabel independen yaitu Perilaku Etos Kerja (X1), Perilaku Loyalitas Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sehingga dapat di deskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Perilaku Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada indikator penguasaan pekerjaan dan keterampilan pada variabel perilaku etos kerja menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan ketika teknisi melakukan Cleaning AC dan Pengecekan ulang ditemukan beberapa masalah seperti talang indoor bocor atau kendala AC tidak dingin, maka teknisi harus dapat memperbaiki permasalahan hingga kendala yang ada dapat terselesaikan.

b. Pengaruh Perilaku Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa indikator tanggung jawab pada variabel perilaku loyalitas kerja telah diterapkan pada CV. Makmur Karya Mandiri, dibuktikan dengan teknisi yang lembur kerja untuk mempertanggungjawabkan kelalaian saat bekerja seperti remot AC terbawa, Swing AC patah atau hal yang lain. Maka teknisi akan menyelesaikan permasalahan hingga konsumen merasa puas.

HASIL

c. Pengaruh Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh bahwa indikator kerjasama pada variabel kerjasama tim menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Ini dibuktikan dengan sistem kerja pada CV. Makmur Karya Mandiri dimana setiap satu tim terdiri dari 2 orang (1 teknisi dan 1 helper). Dengan sistem kerja seperti itu akan membentuk kerjasama tim yang baik, teknisi dan helper akan saling membantu untuk mempermudah pekerjaan sehingga pekerjaan cepat terselesaikan

KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa (1) perilaku etos kerja memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan, (2) pada variabel perilaku loyalitas kerja tidak terdapat pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan, (3) kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikansi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disarankan pihak organisasi untuk selalu memperhatikan setiap karyawan sehingga karyawan yang memiliki etos kerja tinggi dan memiliki kerjasama tim yang baik untuk kedepannya dapat lebih dikembangkan dengan pemberian apresiasi dari organisasi

