

Behavior of Work Ethos, Work Loyalty Behavior, Teamwork on Employee Performance in AC Maintenance Companies (Case Study on Employees of CV. Makmur Karya Mandiri)

[Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Maintenance AC (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri di Kota Sidoarjo)]

Ika Wahyuni⁽¹⁾, Sumartik⁽²⁾, Mas Oetarjo⁽³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Sumartik@umsida.ac.id

ABSTRACT

The purpose of conducting the study is to find out whether work ethic behavior, work loyalty behavior, and teamwork have a simultaneous or partial influence on employee performance. The data used in the study was obtained from distributing questionnaires to respondents through a google form. The sample in the study was 33 employees. The method used in the study is a quantitative method by processing data using SPSS version 29.0 including validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests and determination coefficient tests. So as to provide results that: (1) work ethic behavior, work loyalty behavior, and teamwork have a simultaneous significant effect on employee performance, (2) work ethic behavior provides results that have a partial significant effect on employee performance, (3) work loyalty behavior provides partial significant results on employee performance, and (4) teamwork provides partial significant results on employee performance.

Keywords : *Work Ethic Behavior, Work Loyalty, Teamwork, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui apakah perilaku etos kerja, perilaku loyalitas kerja, dan kerja sama tim memiliki pengaruh secara simultan atau parsial terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian didapat dari menyebarkan kuesioner kepada responden melalui google form. Sampel pada penelitian berjumlah 33 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan melakukan olah data menggunakan SPSS versi 29.0 mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Sehingga memberikan hasil bahwa: (1) perilaku etos kerja, perilaku loyalitas kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, (2) perilaku etos kerja memberikan hasil berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (3) perilaku loyalitas kerja memberikan hasil berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan (4) kerjasama tim memberikan hasil berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Perilaku Etos Kerja, Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dalam era industri 4.0 saat ini memberikan dorongan pada perusahaan-perusahaan dalam melakukan persaingan bisnis. Hal ini menjadi tantangan untuk perusahaan dalam menentukan strategi yang tepat untuk mempertahankan dan meningkatkan bisnisnya[1]. Suatu perusahaan melakukan aktivitas operasional pasti memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan strategi untuk menunjang aktivitas perusahaan. Terutama pada perencanaan bidang sumber daya manusia, ketika manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan benar maka akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan[2]. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian terpenting pada suatu organisasi, kemajuan dari

sebuah organisasi didasari dari kinerja pekerjanya[3]. Manusia memiliki cara berfikir aktif dan dominan dalam melakukan kegiatan organisasi, sebab di dalamnya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [4]

Dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan pekerjaan maka dibutuhkan perhatian pada kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan stabil dan optimal maka dapat digambarkan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berhasil dan berkualitas[5]. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian yang diperoleh pekerja didasari rasa tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu[6]. Dengan kata lain kinerja karyawan adalah usaha yang telah diberikan pekerja secara maksimal untuk menggapai sebuah prestasi kerja dengan hasil yang memuaskan sehingga memberikan dampak positif bagi pekerja dan organisasi. Sebuah kinerja karyawan di dalam perusahaan dapat berperan sebagai penentu sukses atau tidaknya sebuah perusahaan[7]. Sebuah kinerja karyawan digunakan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul di sebuah organisasi dengan harapan supaya dapat tercapainya tujuan dari organisasi[8] .

Pelaksanaan kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh perilaku etos kerja atau sikap kerja keras. Perilaku etos kerja dan sikap kerja keras menjadi langkah awal dalam kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan. Jika seorang karyawan tidak memiliki perilaku etos kerja yang baik akan memberikan dampak buruk bagi organisasi dalam mencapai hasil ideal[3]. Menjadi sebuah keharusan untuk setiap karyawan perusahaan memiliki etos kerja di dalam dirinya. Dengan memiliki etos kerja yang baik akan muncul pemenuhan tugas yang sesuai standar dan target yang harus dicapai. Ketika target awal sudah terpenuhi dengan baik, maka karyawan diharuskan untuk menentukan target yang ingin dicapai selanjutnya[2] . Untuk menciptakan etos kerja yang mendukung maka diperlukan kerja sama dengan pemimpin untuk menciptakan kondisi tersebut sehingga terbentuknya kinerja yang optimal[9].

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah loyalitas kerja. Loyalitas kerja diartikan sebagai rasa kesetiaan karyawan pada perusahaan secara fisik atau non fisik yang berarti memberikan perhatian dan pikirannya pada perusahaan[7] . Menurut Susanti, Widyani, & Utami, 2021 loyalitas karyawan adalah bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercerminnya loyalitas pekerja dapat terlihat dari kemampuan dan keahlian yang dicurahkan pada perusahaan dan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan kejujuran yang dimiliki. Pemimpin atau karyawan akan memberikan pengorbanan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tanpa mementingkan kepentingan pribadi, jika dalam perusahaan tidak terdapat loyalitas maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan sempurna, sebab loyalitas yang diberikan karyawan dan pemimpin didasari pada keahlian dan pengalaman yang diperoleh selama bertahun tahun[10].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Teamwork* atau kerjasama tim. Dalam sebuah perusahaan jika anggota organisasi tidak melakukan kerja sama maka organisasi tidak akan berjalan dengan selaras. Adanya kerja sama tim yang efektif akan memberikan bantuan yang memuaskan bagi kinerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh untuk organisasi[11]. *Teamwork* dianggap sebagai faktor terpenting dalam sebuah organisasi guna kelancaran organisasi. Ketika satu orang karyawan tidak dapat menyelesaikan suatu tugas atau tidak memiliki keahlian di bidang tersebut, tetapi anggota pekerja lain memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut. Maka akan terbentuknya kerjasama tim untuk menyelesaikan tugas tersebut guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan[12]. Ketika sebuah perusahaan memiliki *Teamwork* atau kerjasama tim yang kondusif maka akan membentuk kinerja yang baik, sebab beban pekerjaan dapat dibagi secara merata pada para pekerja[13].

Sesuai dengan uraian di atas, CV. Makmur Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Maintenance AC yang beralamat di Mutiara Citra Graha Blok D9 No. 10 RT.41/RW.03, Kel. Larangan, Kec. Candi Sidoarjo Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 dengan 42 karyawan terdiri dari staff administrasi, staff marketing, SPV, Teknisi AC, dan Helper Teknisi AC. CV. Makmur Karya Mandiri menyediakan berbagai macam layanan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan Cleaning AC, Service AC, Overhaul AC, Service Chiller/AHU, dan ganti sparepart AC/Chiller. Untuk dapat memberikan kualitas layanan yang baik bagi konsumen maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik pada konsumen mengharuskan karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik, loyalitas kerja dan ketepatan terhadap waktu saat bekerja. Dengan pekerjaan yang berat, diperlukan kekompakan dalam satu tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Diharapkan dengan kerjasama tim yang baik dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan tidak hanya dari kerjasama tim yang baik, tetapi juga dari etos kerja yang dimiliki karyawan. Dengan etos kerja yang tinggi maka akan memberikan rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang ditugaskan, sehingga karyawan akan memberikan loyalitasnya pada perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika sebuah tim tidak memiliki kerja sama yang baik dan etos kerja yang kurang, maka menciptakan hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja dan akan menghambat jalannya pekerjaan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, maka CV. Makmur Karya Mandiri perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawan. Berikut merupakan data dari jam kerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri dengan jam masuk dari 08.00 WIB hingga 17.00 WIB berdasarkan bulan Desember 2022 dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1 Absensi Karyawan Bulan Desember 2022

No	Nomor Identitas	Divisi	Jabatan	Total Hari Kehadiran	Total Jam Keterlambatan	Total Jam Lembur
1	010	Administrasi	SPV Admin	22	5 Menit 3 Detik	8 menit 48 Detik
2	011	Administrasi	Staff Admin	26	5 Menit 30 Detik	20 Menit 9 Detik
3	012	Marketing	Sales	26	8 Menit 45 Detik	39 Menit 41 Detik
4	013	Teknik	SPV Teknisi	23	45 Menit 24 Detik	9 Jam 42 Menit
5	014	Teknik	SPV Teknisi	23	1 Jam 7 menit 53 Detik	12 Jam 40 Menit
6	015	Teknik	Teknisi	22	7 menit 1 Detik	12 Jam 48 Menit
7	016	Teknik	Teknisi	8	42 Menit	
8	017	Teknik	Teknisi	24	16 Menit 49 Detik	
9	018	Teknik	Teknisi	24	1 Jam 21 Menit 22 Detik	14 Jam 35 Menit
10	019	Teknik	Teknisi	24	1 menit 1 Detik	
11	020	Teknik	Teknisi	24	9 Menit	13 Jam 45 Menit
12	021	Teknik	Teknisi	25	26 Menit 44 Detik	7 Jam 48 Menit
13	022	Teknik	Teknisi	24	9 Menit 28 Detik	3 Jam 54 Menit
14	023	Teknik	Teknisi	22	25 Menit 31 Detik	
15	024	Teknik	Teknisi	24	24 Menit 17 Detik	
16	025	Teknik	Teknisi	23		13 Jam 42 Menit
17	026	Teknik	Teknisi	15		14 Jam 46 Menit
18	027	Teknik	Teknisi	8		1 Jam
19	028	Helper Teknisi	Helper	21	36 Menit 8 Detik	6 Jam 8 Menit
20	029	Helper Teknisi	Helper	25	27 Menit 36 Detik	
21	030	Helper Teknisi	Helper	23	13 Menit 6 Detik	9 Jam 47 Menit
22	031	Helper Teknisi	Helper	21	4 Menit 9 Detik	10 Jam
23	032	Helper Teknisi	Helper	22		
24	033	Helper Teknisi	Helper	22		
25	034	Helper Teknisi	Helper	23		2 Jam
26	035	Helper Teknisi	Helper	24		
27	036	Helper Teknisi	Helper	25		6 Jam 1 Menit
28	037	Helper Teknisi	Helper	25		3 Jam 2 Menit
29	038	Helper Teknisi	Helper	26		
30	039	Helper Teknisi	Helper	26	39 Menit 56 Detik	
31	040	Helper Teknisi	Helper	20	42 Menit 43 Detik	10 Jam 50 Menit
32	041	Helper Teknisi	Helper	20	1 Menit 7 Detik	7 Jam 3 Menit
33	042	Helper Teknisi	Helper	20	38 Menit	

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui fenomena yang terjadi di CV. Makmur Karya Mandiri mengenai kinerja para karyawan masih cenderung lemah disebabkan karena keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pelaksanaan pekerjaan karena kurangnya kedisiplinan akan waktu dan juga ketidakhadiran tanpa keterangan yang menyebabkan jadwal pekerjaan semula tersusun rapi menjadi berantakan dan terjadinya penumpukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh etos kerja dan loyalitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya itikad penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja dan adanya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Sikap loyalitas yang diberikan pemimpin pada karyawannya berubah upah atau bonus agar bekerja lebih giat. Jika karyawan menikmati pekerjaan akan memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan, maka dapat dikatakan jika etos kerja karyawan sangat baik.

Penelitian terdahulu mengkaji mengenai loyalitas dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian Hartoko, Kusmini, Munawaroh (2022), dan didukung dalam penelitian Suharji (2021) yang menjelaskan

bahwa secara parsial loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung kembali dari penelitian hakim, sanjaya, herman (2022) yang menyatakan hasil penelitian loyalitas dan etos kerja secara simultan memberikan hasil yang signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian milik Darmawan, Sinabela, Hariani, dan Irfan (2020) menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial dan simultan dengan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Wisyani, dan Utami (2021) menjelaskan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. namun pada penelitian yang dilakukan oleh Farica & Renwarin, 2022 menunjukkan hasil yang bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab hasil uji yang diperoleh menunjukkan t hitung (0.687) < t tabel ($2,048$) sehingga menunjukkan tidak signifikan. Peneliti juga menemukan hasil ketidaksignifikan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada penelitian Muhti, Sunaryo, & ABS, 2017 yang menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis. Penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “ Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Maintenance AC “ dengan studi kasus pada CV. Makmur Karya Mandiri yang bertempat di Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna bagi perusahaan maupun pembaca untuk meningkatkan perilaku etos kerja, loyalitas kerja, dan kerjasama tim yang baik pada perusahaan sehingga mampu tercapainya tujuan dari perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Maintenance AC?
2. Apakah Perilaku Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Maintenance AC?
3. Apakah Loyalitas Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Maintenance AC?
4. Apakah kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Maintenance AC?

Kategori SDGs

Peneliti memiliki kategori SDGs kedelapan yaitu mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaan. Pemilihan kategori ini sesuai dengan judul penelitian “ Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Maintenance AC” guna membantu memecahkan masalah pada perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan supaya menghasilkan ketenagakerjaan yang berkualitas.

II. LITERATUR REVIEW

a. 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:

1. Faktor kebijakan, yaitu faktor dimana perusahaan memberikan gaji yang dapat dirakan oleh karyawan sehingga dapat mensejahterakan hidupnya
2. Faktor imbalan, faktor ini memberi karyawan motivasi untuk lebih berprestasi dan bekerja keras
3. Faktor kultur, pada faktor ini terlihat biasa saja. Namun memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi.
4. 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 [15]

b. Perilaku Loyalitas Kerja

Menurut Anaroga dan Widiarti (1993) loyalitas diartikan sebagai suatu keadaan pada individu yang memiliki rasa aman, menjaga, melindungi, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap wewenang yang telah diberikan.

Keloyalatan karyawan pada suatu perusahaan menurut Gibson dan Donnelly dibagi menjadi tiga sikap, yaitu:

1. Perasaan manunggal terhadap perusahaan
2. Perasaan terlibat dalam kewajiban dan tugas yang diberikan perusahaan
3. Perasaan loyal pada perusahaan

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan oleh Gibson dan Donnelly mengenai beberapa aspek loyalitas antara lain perasaan manunggal terhadap perusahaan, perasaan terlibat/ikut andil dalam perusahaan, perasaan setia pada perusahaan. 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 Citizenship Behavior*). Menurut psikologi industri OCB adalah perilaku karyawan pada perusahaan secara sukarelawan mengerjakan suatu pekerjaan yang berlebih, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan jika karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan, maka akan memunculkan perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang sama tinggi[16].

c. 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[17].

d. 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[10].

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dengan adanya sebab akibat. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah metode analisis kuantitatif yaitu dengan pengumpulan data, pengolahan dan menginterpretasikan data yang telah diolah sehingga memberikan penjelasan yang lengkap dan benar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 29.0.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi pada CV. Makmur Karya Mandiri di Perumahan Mutiara Citra Graha Blok D9 No.10 RT 41 RW 03, kel. Larangan, Kec. Candi, Sidoarjo Jawa Timur. CV. Makmur Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Maintenance AC dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang. Yang dilakukan mulai dari bulan Oktober 2022 Hingga Februari 2023

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Makmur Karya Mandiri berjumlah 33 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sensus dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 33 sampel

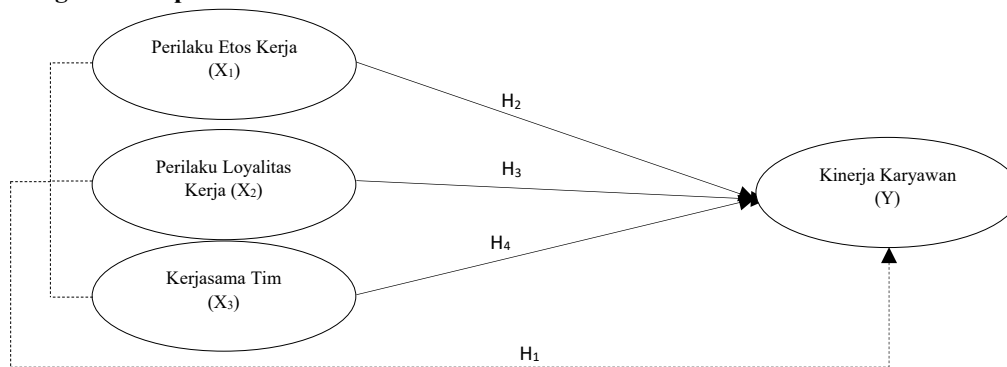
Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalah metode kuesioner menggunakan angket, metode observasi, dan dokumentasi.

Untuk pengukuran data digunakan skala likert. Penggunaan skala likert bertujuan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial. Skala likert memberikan leluasa pada responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan responden. Pada skala ini variabel dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan item instrumen pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, seperti:

Sangat Setuju (SS) dengan skor	5
Setuju (S) dengan skor	4
Netral (N) dengan skor	3
Tidak Setuju dengan skor	2

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar.1 maka hipotesis dalam penelitian ditetapkan sebagai berikut:

H₁ = Perilaku Etos kerja, Perilaku Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H₂ = Perilaku Etos kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan[8].

H₃ = Perilaku Loyalitas Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan[11].

H₄ = Kerjasama tim memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan[6].

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi dari setiap variabel dalam penelitian yang dijabarkan dalam setiap indikator dari suatu konsep[18]. Definisi operasional variabel sebagai berikut:

a. Perilaku Etos Kerja

Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri menunjukkan perilaku etos kerja dengan selalu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan tanpa adanya rasa tidak senang..

b. Perilaku Loyalitas Kerja

Perilaku loyalitas kerja yang diterapkan karyawan pada CV. Makmur Karya Mandiri berupa rasa setia pada perusahaan, meluangkan waktu dan tidak adanya rasa terbebani/tertekan pada setiap aturan yang ada di perusahaan.

c. Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan di CV. Makmur Karya Mandiri sebab tanpa adanya kerjasama tim pekerjaan tidak akan selesai pada waktu yang telah ditentukan dan dapat menyebabkan membuang waktu. Untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efisien maka diperlukan kerjasama tim yang baik dan kompak.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sikap dari karyawan CV. Makmur Karya Mandiri yang memberikan kemampuan diri dan kesenangan dalam bekerja dengan lebih giat bekerja dan lebih cepat.

Indikator Variabel

Tabel 2 Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator Variabel
1	Perilaku Etos Kerja (X ₁)[5]	1. Komunikasi antar karyawan 2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan 3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan 4. Kesungguhan dalam bekerja
2	Perilaku Loyalitas Kerja (X ₂)[11]	1. Ketaatan dan Kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran
3	Kerjasama Tim (X ₃)[11]	1. Kerjasama 2. Kepercayaan

		3. Kekompakan
4	Kinerja Karyawan (Y)[8]	1. Jumlah dari pekerjaan 2. Kualitas terhadap pelayanan 3. Ketepatan terhadap waktu 4. Bentuk kehadiran dan kemampuan kerjasama

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi merupakan ketepatan atau kecermatan dari suatu instrument dalam pengukuran. Hasil yang didapat akan digunakan untuk mengukur tingkat validitas dari suatu variabel dan sebagai penentu apakah variabel tersebut layak digunakan atau tidak. Untuk menentukan layak tidaknya suatu variabel maka dilakukannya uji validasi menggunakan SPSS sehingga didapatkan uji validasi signifikansi valid jika nilai r hitung lebih besar dari r table.

Untuk menguji apakah variabel perilaku etos kerja, perilaku loyalitas kerja, Kerjasama tim dan kinerja karyawan dapat dikatakan layak, maka peneliti melakukan uji validasi menggunakan SPSS versi 29.0. sehingga di hasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Perilaku Etos Kerja	X1.1	0,746	0,344	Valid
	X1.2	0,847	0,344	Valid
	X1.3	0,871	0,344	Valid
	X1.4	0,607	0,344	Valid
	X1.5	0,515	0,344	Valid
	X1.6	0,297	0,344	Valid
Perilaku Loyalitas Kerja	X2.1	0,732	0,344	Valid
	X2.2	0,745	0,344	Valid
	X2.3	0,788	0,344	Valid
	X2.4	0,626	0,344	Valid
	X2.5	0,435	0,344	Valid
	X2.6	0,262	0,344	Valid
Kerjasama Tim	X3.1	0,941	0,344	Valid
	X3.2	0,918	0,344	Valid
	X3.3	0,939	0,344	Valid
	X3.4	0,874	0,344	Valid
	X3.5	0,410	0,344	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,883	0,344	Valid
	Y.2	0,935	0,344	Valid
	Y.3	0,877	0,344	Valid
	Y.4	0,539	0,344	Valid
	Y.5	0,919	0,344	Valid

Berdasarkan data dari table di atas, dapat disimpulkan jika semua variabel yang ada di kuesioner telah memenuhi standart dan layak untuk penelitian. Dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r table sehingga dikatakan jika semua variabel valid atau layak.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dalam melakukan pengujian dengan memberikan hasil yang konsisten di setiap uji. Menurut Ghozali (2018:45) yang menyatakan jika reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berbentuk indicator dari variabel. Penggunaan Teknik Cronbach Alpa untuk melakukan uji realibilitas memiliki kriteria jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,7$ maka pernyataan dinyatakan reliabel. Jika dijabarkan dalam bentuk table seperti berikut:

Tabel 4 Kriteria Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
<0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,7	Cukup Reliabel
0,2 – 0,4	Kurang Reliabel
<0,2	Tidak Reliabel

Sumber : Imam Ghozali (2018)

Untuk menguji apakah pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel, maka peneliti melakukan uji reliabilitas dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.937	.941	22

Pada table diatas terdapat cronbach alpha sebesar 0,941 Sehingga dapat dikatakan jika tiap butir pernyataan sangat reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji T

Pada pengujian T dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independent. Sehingga membentuk model regresi jika nilai signifikan < 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.262	2.191		-1.489	.147
	PERILAKU ETOS KERJA	.566	.157	.518	3.594	.001
	PERILAKU LOYALITAS KERJA	.099	.138	.084	.716	.480
	KERJASAMA TIM	.379	.145	.371	2.617	.014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari data table dapat disimpulkan jika :

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

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (perilaku etos kerja, perilaku loyalitas kerja, dan kerjasama tim) yang di uji memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Tabel 7 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.022	3	113.674	56.534	<,001 ^b
	Residual	58.311	29	2.011		
	Total	399.333	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, PERILAKU LOYALITAS KERJA, PERILAKU ETOS KERJA

Pada table dapat di peroleh hasil jika f hitung sebesar 56,534 dengan f table sebesar 2,93 maka disimpulkan f hitung > f table yang berarti perilaku etos kerja (x1), perilaku loyalitas kerja (x2), Kerjasama tim (x3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

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)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Makmur Karya Mandiri diperoleh bahwa 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)

Dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat bahwa indikator tanggung jawab pada variabel perilaku loyalitas kerja dengan pernyataan “saya menerapkan sikap kemandirian/tanggung jawab dalam bekerja”, dapat dinyatakan bahwa tanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki karyawan CV. Makmur Karya Mandiri sangat tinggi. Hal ini 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.

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

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Makmur Karya Mandiri diperoleh bahwa indikator kerjasama pada variabel kerjasama tim dengan pernyataan “pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama” 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

V. 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

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas penyelesaian penulisan karya ilmiah ini, saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah sabar dalam membimbing penulis dalam menuntut ilmu selama di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ibu Sumartik,SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah.
- Kepada kedua orang tua, adek, saudara – saudara, teman - teman penulis yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama proses penulisan karya ilmiah ini.
- Kepada seseorang yang selalu ada untuk penulis saat proses penyusunan artikel ilmiah dengan memberikan segala support dan ketenangan.

REFERENSI

- [1] T. Artha, kawiana, “Peran Etos Kerja Kaizen , Teamwork dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan,” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 4, pp. 1019–1031, 2022.
- [2] Y. Kurniawan, N. S. Wisnujati, Nichen, and Hermawan, “Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 89–98, 2021.
- [3] Nandy Gumilang M, Faizal Mulia Z, Asep Muhammad Ramdan, “Analysis of work ethos and behavior of organizational loyalty to taman sari sukabumi hotel employees performance during the covid-19 pandemic,” *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 6, pp. 237–245, 2022.
- [4] F. I. Roy and S. Sumartik, “The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable,” *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1–16, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.1767.
- [5] Y. R. Yuli Yantika, Toni Herlambang, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO),” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 174–188, 2018.
- [6] D. H. Octavia and B. Budiono, “Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 954–965, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p954-965.
- [7] Gatot Hartoko, Kusmini, Munawaroh, “PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM PARODANA ‘M’ TAMBAK KABUPATEN SERANG,” *Natl. Conf. Appl. Business, Educ. Technol. D*, pp. 374–389, 2022.
- [8] Ernest Grace, Rosita Manawari Girsang, Sudung Simatupang, “DAMPAK DARI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA BHAKTI MANUNGGAL,” vol. 15, no. 11, pp. 5841–5848, 2021.
- [9] L. Lamere, K. C. Kirana, and H. Welsa, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 2, p. 341, 2021, doi: 10.23887/bjm.v7i2.35420.
- [10] S. S. Deviyanti Putri Armadita, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MERCURE GRAND MIRAMA SURABAYA,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 19, pp. 1–18, 2021.
- [11] N. M. S. U. Susanti, A.A Dwi Widyani, “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia,” *J. Emas*, vol. 2, no. 1, pp. 224–234, 2021.
- [12] F. R. Zamzany, E. Setiawan, and D. Permatasari, “Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya,” *JIsEB*, vol. 2, no. 1, pp. 46–53, 2021, [Online]. Available: <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jiseb>
- [13] I. G. Ayu, M. Putri, and S. I. Wayan, “Pengaruh Human Relation dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT,” *Asuransi Reli. Indones. J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 4, pp. 1161–1169, 2021.

- [14] I. Hakim, A. Sanjaya, and H. Herman, “Pengaruh Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Laras Era Perdana Batam,” *J. Sains Sosio Hum.*, vol. 6, no. 1, pp. 331–345, 2022, doi: 10.22437/jssh.v6i1.19488.
- [15] D. Fitriyani, O. Sundari, and J. Dongoran, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga,” *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 8, no. 1, p. 24, 2019, doi: 10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351.
- [16] Indra Pramana, “Hubungan Antara Loyalitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan,” *Univ. Muhammadiyah Malang*, 2018, [Online]. Available: <http://eprints.umm.ac.id/39594/1/SKRIPSI.pdf>
- [17] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [18] A. Agung *et al.*, “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia,” *J. EMAS*, vol. 3, no. 3, pp. 23–34, 2022, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4071>
- [19] D. Darmawana, E. A. Sinambelab, M. Harianic, and M. Irfan, “Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen,” *J. Bisnis dan Kaji. Strateg. Manaj.*, vol. 4, pp. 58–70, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.