

## HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN X

Juwita Mutiara Sintha<sup>1\*</sup>, Arfian<sup>2</sup>, Andreas Corsini<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202110515018@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110515018@mhs.ubharajaya.ac.id),

### Abstract

*This study examined the relationship between work ethic and job satisfaction, particularly in Company X. The main objective of the study was to understand the extent of the relationship between these two variables within the context of the company. The approach used was quantitative with a correlational method, involving at least 135 employees as respondents. Data collection was conducted using instruments in the form of a work ethic scale and a job satisfaction scale, both of which had previously passed validity and reliability tests. The results of the correlation analysis showed a positive relationship between work ethic and job satisfaction. For future research, it was suggested that the scope of the study be expanded by increasing the number of respondents, the variables studied, and the research scope. It was hoped that the results of this study could serve as a useful reference for readers and related parties, as well as contribute positively in the future*

**Keyword:** Work ethic, Job satisfaction, employee

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara etos kerja dengan tingkat kepuasan kerja, khususnya pada Perusahaan X. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk memahami sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasional, dengan melibatkan setidaknya 135 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan instrumen berupa skala etos kerja dan skala kepuasan kerja, yang sebelumnya telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara etos kerja dan kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan studi diperluas dengan menambah jumlah responden, variabel yang diteliti, serta ruang lingkup penelitian. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca dan pihak terkait, serta memberikan kontribusi positif di masa mendatang.

**Kata kunci:** etos kerja, kepuasan kerja dan karyawan

### Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyteri.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, terutama dalam lingkungan perusahaan yang menuntut performa kerja yang tinggi. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan, hal ini dapat mengganggu kelancaran pekerjaannya. Pekerja mungkin kehilangan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya rasa tanggung jawab dan komitmennya terhadap organisasi Cahyadi & Prastyani (2020).

Penelitian Arfian et al. (2020) Temuan ini menegaskan bahwa etos kerja dan modal budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku produktif karyawan. Keduanya, baik secara simultan maupun individu, turut berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Penerapan nilai-nilai tersebut bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan sebagai pembentuk budaya kerja, tetapi juga menjadi peran penting bagi karyawan untuk menginternalisasikannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan adanya budaya perusahaan yang kuat, diharapkan etos kerja dan kepuasan kerja dapat meningkat, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, diperoleh informasi dari tim HRD Perusahaan X bahwa telah terjadi penurunan rata-rata penilaian kinerja karyawan selama enam bulan terakhir dibandingkan dengan semester sebelumnya. Perusahaan menggunakan lima kategori penilaian kinerja, yang diklasifikasikan berdasarkan rentang skor sebagai berikut: skor 20 hingga kurang dari 40 masuk dalam kategori sangat kurang, 40 hingga kurang dari 60 termasuk kategori kurang, 60 hingga kurang dari 80 dikategorikan cukup, 80 hingga kurang dari 90 termasuk kategori baik, dan skor di atas 90 hingga 100 dikategorikan sangat baik. Selain menurunnya performa individu, Perusahaan X juga mengalami penurunan pencapaian secara keseluruhan, yang mendorong perusahaan untuk mengambil langkah efisiensi. Salah satu bentuk efisiensi tersebut adalah pemotongan tunjangan operasional bagi karyawan, khususnya bagi divisi yang tidak mencapai target yang ditentukan. Kondisi ini memunculkan tantangan finansial baru bagi para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Salinas & Giantari, (2020) karena ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi tingginya turnover karyawan yang mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaannya.

Pemotongan tunjangan tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga dapat memengaruhi etos kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya, motivasi kerja bisa menurun secara signifikan. Sebagaimana dijelaskan oleh Pratama et al. (2019), ketika kompensasi dianggap tidak sepadan, karyawan lebih berpotensi kehilangan semangat kerja dan memilih untuk mencari peluang di tempat lain yang lebih memberikan penghargaan atas usaha mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta memahami keterkaitan antara etos kerja dan kepuasan kerja di Perusahaan X. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh..

## 2. Tinjauan Pustaka

Dalam bukunya Herzberg dalam Alshmemri et al. (2017) yang berjudul "The Motivation to Work", menurut Herzberg, kepuasan kerja muncul dari faktor-faktor intrinsik atau motivator, seperti rasa pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, serta peluang untuk berkembang secara profesional. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja disebabkan oleh faktor-faktor ekstrinsik, yang dikenal sebagai hygiene factors, seperti kebijakan perusahaan, kualitas hubungan antar rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Teori ini dikenal sebagai Two-Factor Theory atau

Motivation-Hygiene Theory, yang pertama kali diperkenalkan oleh Herzberg pada tahun 1959 melalui bukunya yang berjudul *The Motivation to Work*.

Menurut Miller et al. (2002), Etos kerja merupakan kumpulan sikap, nilai, dan keyakinan yang bersifat multidimensi serta memiliki keterkaitan kuat dengan perilaku seseorang dalam bekerja. Konsep ini mencakup berbagai nilai penting, seperti semangat kerja keras, sikap mandiri, rasa keadilan, kedisiplinan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efisien, penyelesaian tugas secara tuntas, serta penghargaan terhadap makna dan nilai kerja itu sendiri.

Hubungan Etos Kerja dan Kepuasan Kerja, di penelitian terdahulu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar" oleh Putrayasa & Astrama (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, etos kerja dan rasa ketidakamanan dalam pekerjaan (job insecurity) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear, dengan melibatkan 86 responden yang merupakan karyawan PT. Dika Denpasar sebagai subjek penelitian. Sejalan dengan temuan ini, Salah satu yang disebutkan Parasian & Adiputra (2021) menyatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami stres yang lebih rendah, memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih baik.

Pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima" oleh Sri Afifah & Tarigan (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Adapun subjek dalam penelitian ini berjumlah 109 responden yang merupakan karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun individu menunjukkan semangat kerja yang tinggi, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan..

Menurut penelitian yang pernah dilakukan Salinas & Giantari, (2020) Penelitian ini mengungkap sejauh mana ketidakpuasan kerja dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau turnover intention. Salah satu faktor utama yang sering menjadi pemicu ketidakpuasan adalah masalah kompensasi, seperti gaji atau bentuk imbalan lainnya. Ketidakpuasan dalam hal ini menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya

### 3. Metodologi

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sedikitnya 135 responden yang merupakan karyawan aktif di Perusahaan X. Instrumen yang digunakan meliputi skala etos kerja dan skala kepuasan kerja, yang sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan statistik, yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data menjadi langkah penting dalam memahami dan menginterpretasikan hasil temuan secara lebih mendalam. Pada penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan

metode korelasi, yang dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS 22 Statistic for Windows guna mempermudah proses perhitungan dan interpretasi data.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Dalam pengujian validitas, digunakan batas minimal daya item sebesar 0,3 sebagai kriteria kelayakan. Apabila suatu item memiliki nilai di bawah 0,3, maka item tersebut dianggap tidak valid dan tidak layak untuk digunakan dalam instrumen penelitian. Responden yang digunakan sebanyak 136 orang dengan jumlah perempuan 111 orang atau 81,6% dan laki laki 25 orang atau 18,4%.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang Validitas
Etos Kerja	0,427 - 0,784
Kepuasan Kerja	0,355 - 0,830

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Skor Reliabilitas	Keterangan
Skala Etos Kerja	0,839 Reliabel
Skala Kepuasan Kerja	0,880 Reliabel

Berdasar tabel pengujian validitas dan reliabilitas diatas dapat dikatakan bahwa hasil pengujian validitas dianggap valid dan reliabel karena memiliki daya item  $>0,3$ .

Dalam penelitian ini, kategori etos kerja dan kepuasan kerja ditentukan berdasarkan data dari karyawan yang bekerja di Perusahaan X. Peneliti membagi hasil pengukuran ke dalam tiga tingkat, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen utama, yaitu skala etos kerja dan skala kepuasan kerja, yang dirancang untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel tersebut tercermin pada diri responden.

Tabel 4. 3 Deskripsi Statistik Variabel

Variabel	Mean Empirik (x)	Mean Hipotetik ( $\mu$ )	Standar Deviasi ( $\sigma$ )
Etos Kerja	53.89	47.5	5.64
Kepuasan Kerja	33.84	50	6.36

Untuk menentukan kategorisasi penelitian, peneliti menggunakan rumus berikut :

$$\mu - t_{\alpha/2, n-1} \cdot \left( \frac{SD}{\sqrt{N}} \right) \leq x \leq \mu + t_{\alpha/2, n-1} \cdot \left( \frac{SD}{\sqrt{N}} \right)$$

Keterangan :

$\mu$  = Mean teoritis pada skala

(  $\alpha$  2 .  $n-1$ ) = Harga t pada  $\alpha/2$  dan derajat kebebasan  $n-1$

SD = Standar Deviasi

N = Banyaknya subjek

Nilai  $t(\alpha/2, df = 135)$  untuk  $\alpha = 0.05$  (confidence level 95%)

$t_{0.025, 135} = 1.977$

Tabel 4. 4 Kategorisasi Etos Kerja

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	>53.14	69	50.7%
	41.86 - 53.14	65	47.8%
Sedang	<41.86	2	1.5%
Rendah			
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi data, variabel Etos Kerja menunjukkan rata-rata empirik sebesar 53,89. Dari keseluruhan responden, sebanyak 50,7% berada di atas ambang batas kategori tinggi (>53,14), sementara 47,8% tergolong dalam kategori sedang, dan hanya 1,5% yang masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki etos kerja yang tinggi, dengan persentase mencapai lebih dari separuh yaitu 50,7%.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	>56.36	0	0%
Sedang	43.64 - 56.36	11	8.1%
	< 43.64	125	91.9%
Rendah			
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>100%</b>

Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata empirik sebesar 33,84. Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, tidak terdapat responden yang masuk dalam kategori tinggi. Sebanyak 8,1% responden berada pada kategori sedang, sedangkan mayoritas, yaitu 91,9%, tergolong dalam kategori rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden dalam penelitian ini secara umum berada pada level rendah, dengan dominasi sebesar 91,9%.

Dalam artikel Harvard Business Review (2022) yang berjudul “One More Time: How Do You Motivate Employees?”, dijelaskan bahwa menurut penelitian Herzberg (1968), dalam Teori Dua Faktor yang dikemukakannya, faktor motivator seperti pencapaian dan penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun, apabila motivator ini tidak terpenuhi, maka keberadaan hygiene factors seperti gaji sekalipun tidak cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Sementara itu, dalam penelitian berjudul “Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions” yang dilakukan oleh Siegrist (1996), dijelaskan bahwa ketidakseimbangan antara upaya yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima (effort-reward imbalance) dapat memicu stres dalam bekerja dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, meskipun motivasi tetap ada.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi tidak selalu berjalan seiring dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini juga terlihat dalam hasil penelitian yang dilakukan peneliti, di mana responden menunjukkan etos kerja yang tinggi, namun justru disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang kuat belum tentu mencerminkan kepuasan terhadap kondisi kerja yang dialami.

Hal ini menunjukkan hasil signifikansi ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4. 6 Uji Korelasi

Variabel		Etos Kerja	Kepuasan Kerja
Etos Kerja	<i>Spearman's Rho</i>		-0.580
	<i>P-Value</i>		0.00
	<i>Kendall's Tau B</i>		-0.458
	<i>P-Value</i>		0.00
Kepuasan Kerja	<i>Spearman's Rho</i>	-0.580	
	<i>P-Value</i>	0.00	
	<i>Kendall's Tau B</i>	-0.458	
	<i>P-Value</i>	0.00	

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,942 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara etos kerja dan kepuasan kerja di PT X. Artinya, semakin tinggi tingkat etos kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan begitu pula sebaliknya.
- Berdasarkan hasil kategorisasi data, nilai rata-rata empiris pada variabel etos kerja berada dalam kategori tinggi, sedangkan variabel kepuasan kerja justru berada dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi, hal tersebut belum diiringi dengan rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

## Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

### 1. Untuk Perusahaan

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya etos kerja adalah potensi besar yang dimiliki perusahaan, namun tanpa adanya kepuasan kerja yang memadai, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, loyalitas, bahkan meningkatkan potensi terjadinya turnover. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk:

- Melakukan evaluasi terhadap kebijakan internal, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.
- Membuka ruang komunikasi yang transparan dan terbuka, agar karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
- Menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi para manajer atau atasan langsung agar tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif, adil, dan menghargai kontribusi karyawan.

### 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden serta instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan studi, baik dari sisi jumlah sampel, jenis perusahaan, maupun menambahkan variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, pendekatan metode campuran (*kuantitatif dan kualitatif*) juga bisa dipertimbangkan agar dapat menggali secara lebih mendalam mengenai alasan di balik tingginya etos kerja meskipun tingkat kepuasan kerja masih tergolong rendah.

## Daftar Referensi

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Arfian, Anissa Lestari Kadiyono, & Harding, D. (2020). *The Influence of Culture Capital and Work Ethics on Productive Behavior of New Business Candidates*. 452, 13–16.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Journal of Economic*, 11(2), 172–178.

- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002a). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Parasian, C. S., & Adiputra, G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Pratama Azka, B., Candana, D. M., & Purwasih, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 112–115. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention Pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 841. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p02>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *American Psychological Association*, 1(1), 27–41.
- Sri Afifah, P. A., & Tarigan, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(3), 253–266. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i3.252>