

**PERANAN *WORK ETHICS* KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA**

**Tan Evan Tandiyono**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, 60118, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

[tanevan@untag-sby.ac.id](mailto:tanevan@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Artikel ini sendiri, berasal dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki objek penelitian yaitu perusahaan keluarga di Indonesia. Objek penelitian ini dirasa penting, karena di Indonesia sendiri, banyak perusahaan - perusahaan masih didirikan berdasarkan kekeluargaan. Masalahnya perusahaan keluarga seringkali cenderung tidak dapat menampilkan sisi profesionalisme karyawan dalam bekerja. Perusahaan keluarga juga cenderung kesulitan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja berdasarkan *Work Ethics*. Begitu mendesaknya kebutuhan akan peningkatan Kinerja Karyawan oleh perusahaan, menyebabkan perusahaan mau tidak mau harus menelusuri seberapa pentingkah *Work Ethics* karyawan di dalam pekerjaan dan bagaimanakah peranannya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan kuisioner pada sebuah perusahaan keluarga yang sudah memiliki sejarah pendirian lebih dari 30 tahun dan telah berpindah tangan sebanyak 3 generasi kepemimpinan. Sampel diambil adalah sebanyak 109 karyawan perusahaan (tidak termasuk staff) yang memiliki pengalaman kerja antara 1 – 30 tahun selama berdirinya perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini karena bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh akan diolah dengan uji statistik dengan menggunakan SPSS untuk ditemukannya Peranan *Work Ethics* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh akan melalui tahap uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

**Kata Kunci :** *Work Ethics* Karyawan, Kinerja Karyawan, Perusahaan Keluarga, Indonesia.

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan menuntut setiap karyawan mereka untuk mampu bekerja dengan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar kinerja organisasi secara keseluruhan juga dapat ikut meningkat. Kinerja Karyawan sangat berkaitan erat dengan kinerja organisasi sehingga mau tidak mau, perusahaan menuntut setiap karyawannya agar mampu menunjukkan dan menghasilkan kinerja yang tinggi. [1].

Namun yang menjadi kendala adalah bagaimanakah setiap perusahaan melakukannya ? karena tidak mudah untuk mendorong setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja Karyawan

tinggi memiliki banyak variabel yang mempengaruhi sehingga harus dilihat dan diamati dengan seksama. Salah satunya adalah *Work Ethics* karyawan. [2].

Pada dasarnya, *Work Ethics* karyawan bukanlah sebuah pilihan dalam pekerjaan. Perusahaan membayar setiap karyawan adalah termasuk agar setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan etika. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat bekerja sesuai dengan *Work Ethics* dan tidak semua karyawan mau untuk bekerja dengan *Work Ethics*. Oleh karena itu artikel ini dibuat dengan tujuan ingin membahas bagaimana peranan dari *Work Ethics* karyawan terhadap Kinerja Karyawan. [3].

Artikel ini sendiri, berasal dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki objek penelitian yaitu perusahaan keluarga di Indonesia. Objek penelitian ini dirasa penting, karena di Indonesia sendiri, banyak perusahaan - perusahaan masih didirikan berdasarkan kekeluargaan. Masalahnya perusahaan keluarga seringkali cenderung tidak dapat menampilkan sisi profesionalisme karyawan dalam bekerja. Perusahaan keluarga juga cenderung kesulitan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja berdasarkan *Work Ethics*. Hasilnya, tidak jarang perusahaan keluarga kesulitan dalam menghasilkan Kinerja yang baik dan tidak jarang hal ini menjadi sumber penyebab mengapa perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia tidak dapat berkembang serta cenderung gagal bersaing dengan perusahaan asing. [4] [5].

## **RUMUSAN MASALAH**

Begitu mendesaknya kebutuhan akan peningkatan Kinerja Karyawan oleh perusahaan, menyebabkan perusahaan mau tidak mau harus menelusuri seberapa pentingkah *Work Ethics* karyawan di dalam pekerjaan dan bagaimanakah peranannya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

## **TUJUAN PENULISAN**

Ketika perusahaan melalui penelitian ini menemukan hasil yang signifikan, maka diharapkan perusahaan dapat menggunakannya sebagai masukan penting agar dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan para karyawannya dan meningkatkan Kinerja Karyawan, terutama untuk perusahaan keluarga di Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Berdasarkan Kamus “*The Oxford Advanced Learner's Dictionary*” kata *Ethics* sendiri dapat didefinisikan sebagai studi sistematis akan prinsip fundamental dari hukum moralitas atau kondisi normatif dari ilmu kemanusiaan [6][7]. Implikasi dari etika sendiri pada dasarnya adalah bersifat normatif dan berseberangan dengan penelitian deskriptif maupun empirikal. Prinsip moralitas sendiri adalah unsur pembentuk etika yang mengatur bagaimana seseorang itu bersikap dan berperilaku di dalam kehidupan

sehari-harinya. Termasuk juga ketika mereka melakukan pekerjaannya dan melakukannya baik secara individu maupun bersama-sama dalam tim. Berdasarkan pendapat ahli [8], etika sendiri mengarah kepada prinsip fundamental tentang benar atau salah; perilaku seseorang tersebut secara konsisten telah terbukti dalam berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku seseorang berdasarkan prinsip ini [9].

Namun bagaimanapun juga, ketika berhubungan dengan dunia pekerjaan, *Work Ethics* akan memiliki hubungan terhadap Kinerja. Kinerja sendiri menurut ahli [10], mengatakan bahwa Kinerja merupakan seperangkat hasil yang ingin dicapai dan merujuk kepada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah bagaimana seseorang tersebut dituntut untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya [11].

Perusahaan dalam hal ini, memiliki tujuan atas pencapaian Kinerja tersebut yaitu memperoleh keuntungan sebesar - besarnya. Oleh karena itu menurut ahli [12], organisasi atau perusahaan perlu mendorong sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan memerhatikan proses, hasil pekerjaan, relevansi, dan kesuksesan individu maupun tim. Kinerja Karyawan yang tinggi dapat mencapai target tinggi dengan standar akurasi tinggi serta efektifitas dan efisiensi kerja tinggi [13]. Kinerja Karyawan yang tinggi dapat termanifestasikan dalam peningkatan produktifitas kerja, kemudahan penggunaan teknologi, dan motivasi kerja [14].

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan kuisioner pada sebuah perusahaan keluarga yang sudah memiliki sejarah pendirian lebih dari 30 tahun dan telah berpindah tangan sebanyak 3 generasi kepemimpinan. Sampel diambil adalah sebanyak 109 karyawan perusahaan (tidak termasuk staff) yang memiliki pengalaman kerja antara 1 – 30 tahun selama berdirinya perusahaan tersebut.

Selain itu, penelitian ini karena bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh akan diolah dengan uji statistik dengan menggunakan SPSS untuk ditemukannya Peranan *Work Ethics* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh akan melalui tahap uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berikut adalah data deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan status pekerjaan yang telah didapat (tabel 1.) antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

<b>Status Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Karyawan Tetap	11	10.09
Karyawan Kontrak	98	89.91
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1. Maka dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah yang tertinggi dengan status pekerjaan karyawan kontrak yang berjumlah 98 orang dengan presentase 89.91%, dan yang karyawan tetap yang hanya berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%.

Berdasarkan temuan diatas, maka dapat dilihat bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap yang minoritas. Sebagian besar karyawan tetap, didominasi oleh mereka yang memiliki posisi atau jabatan sebagai kepala bagian, dan mandor yang telah mengabdikan diri dengan lama bekerja 11 – 20 tahun dan > 20 tahun dengan tidak memandang tingkat pendidikan akhir. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan penghargaan lebih kepada karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi dengan mengangkat mereka menjadi mandor maupun kepala bagian. Hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki jenjang karir bagi para karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

### **Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut adalah data deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja yang telah didapat (tabel 2.) antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 1 Tahun	2	1.83
3 -5 Tahun	15	13.76
6 – 10 Tahun	30	27.52
11 – 20 Tahun	51	46.79
> 20 Tahun	11	10.09
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah yang tertinggi dengan lama bekerja 11 – 20 tahun yang berjumlah 51 orang dengan presentase 46.79%, kemudian diikuti oleh 6 – 10 tahun yang berjumlah 30 orang dengan presentase 27.52%, 3 – 5 tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 13.76%, > 20 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%, dan yang terakhir < 1 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%.

Berdasarkan temuan diatas, maka dapat dilihat bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan yang memiliki lama bekerja antara 11 – 20 tahun dan 6 – 10 tahun yang menunjukkan bahwa karyawan diperusahaan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Selain itu terdapat temuan menarik yang menunjukkan bahwa rendahnya karyawan baru didalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak mengalami gejala *turnover* tinggi yang ditunjukkan oleh jumlah karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun dengan jumlah 2 orang saja.

### Deskripsi Temuan Tentang Variabel *Work Ethics* Karyawan (X)

Variabel *Work Ethics* Karyawan adalah faktor penting guna memperoleh tingkat kinerja yang tinggi dan optimal. Sebagaimana yang dipaparkan dalam definisi *Work Ethics* Karyawan yang merupakan variabel bebas (X) dengan beberapa dimensi yang ditunjukkan dalam tabel 3. sebagai berikut :

**Tabel 3. Deskripsi Temuan Tentang Variabel *Work Ethics* Karyawan**

Dimensi	Mean
Waktu Luang ( <i>Leisure</i> )	3.83
Kepercayaan diri ( <i>Self-Reliance</i> )	4.08
Kerja Keras ( <i>Hard Work</i> )	4.33
Moralitas/Etika ( <i>Morality/Ethics</i> )	4.33
Memusatkan hidup pada pekerjaan ( <i>Centrality of Work</i> )	4.12
Menghabiskan Waktu ( <i>Wasted Time</i> )	4.20
Penundaan untuk mendapatkan kepuasan ( <i>Delay of Gratification</i> )	3.95
<b>Rata – rata Variabel <i>Work Ethics</i> Karyawan secara keseluruhan</b>	<b>4.12</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3. diatas memperlihatkan bahwa dimensi Moralitas/Etika (*Morality/Ethics*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.33 dimana termasuk kategori Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan sangat setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu akan rasa keadilan dan kesadaran adanya moral di dalam hidup; dimana individu akan berusaha untuk memperlakukan orang lain seperti dirinya, tidak pernah mengambil atau berusaha merebut hak atau milik orang lain dan berusaha hidup dengan jujur serta penuh rasa adil - benar.

Dimensi Kerja Keras (*Hard Work*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.33 dimana termasuk kategori Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan sangat setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu untuk meningkatkan usaha diri (Kerja Keras) sebagai bagian dari kunci sukses hidup; dimana individu akan berusaha keras dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan hidup.

Dimensi Menghabiskan Waktu (*Wasted Time*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.20 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu yang mencerminkan penggunaan waktu kerja secara efektif dan produktif; dimana individu akan membuat rencana dan mengkoordinasikan aktivitasnya dengan baik agar tidak menyia-nyiakan waktu.

Dimensi Memusatkan hidup pada pekerjaan (*Centrality of Work*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.12 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu bahwa bekerja merupakan kegiatan yang penting dan tidak bisa dielak karena dapat memberikan arti dan tujuan dalam hidup, tanpa melihat kondisi

keuangannya; dimana individu akan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang sangat penting dan harus di perjuangkan karena memberikan arti penting dalam hidup.

Dimensi Kepercayaan diri (*Self-Reliance*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.08 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu bahwa bekerja atau menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara mandiri dan tidak bergantung dengan orang lain; dimana individu akan lebih memilih untuk bekerja sendiri dan tidak bergantung dengan orang lain.

Dimensi Penundaan untuk mendapatkan kepuasan (*Delay of Gratification*) menghasilkan rata – rata sebesar 3.95 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan serangkaian sikap dan keyakinan individu yang berorientasi pada masa depan dan mampu menunda untuk mendapatkan imbalan atau *Reward* yang besar; dimana individu lebih memilih mencapai tujuan hidupnya atau mendapatkan imbalan (*Reward*) tidak langsung didapat, dibandingkan mendapatkan kepuasan sesaat.

Dimensi Waktu Luang (*Leisure*) menghasilkan rata – rata sebesar 3.83 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan cenderung setuju dengan sikap dan keyakinan individu bahwa selain bekerja, perlu juga untuk mengisi waktu luang dengan melakukan aktivitas santai namun tidak mengganggu tanggung jawab maupun kewajiban; dimana individu mampu memilah dan memanfaatkan waktu santai dengan se-efektif mungkin tanpa mengganggu aktifitas kerja.

### Deskripsi Temuan Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dan dapat diukur sebagai suatu standar tingkat keberhasilan. Sebagaimana yang dipaparkan dalam definisi Kinerja Karyawan yang merupakan variabel terikat (Y) dengan beberapa dimensi yang ditunjukkan dalam tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Deskripsi Temuan Tentang Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Mean</b>
<b>Task Performance (Kinerja Berdasarkan Tugas Kerja)</b>	<b>4.00</b>
• <i>Process Leadership</i> (Proses Kepemimpinan)	4.06
• <i>Supervision of nonexempt staff</i> (Supervisi para staff perusahaan)	3.95
• <i>Coaching</i> (Pendampingan)	3.94
• <i>Team-Building Consultation</i> (Konsultasi dalam Tim)	4.04
• <i>Assessment instrument feedback</i> (Umpan balik instrument penilaian)	4.02
• <i>Product improvement</i> (Peningkatan Produk)	4.00
<b>Contextual Performance (Kinerja Berdasarkan Konteks Kerja)</b>	<b>4.02</b>
• <i>Supports Subordinates' Projects</i> (Membantu pekerjaan rekan yang lain)	4.06
• <i>Lives outside of work</i> (Kehidupan diluar pekerjaan)	4.21

• <i>Encourages subordinates to reach their goals</i> (Menyemangati rekan yang lain)	3.97
• <i>Gets to know employees personally</i> (Mengenal karyawan secara personal)	3.91
• <i>Shows respect for employees' work and home lives</i> (Pekerjaan dan Rumah)	3.94
<b>Rata – rata Variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan</b>	<b>4.01</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4. diatas memperlihatkan bahwa dimensi *Contextual Performance* (Kinerja Berdasarkan Konteks Kerja) menghasilkan rata – rata sebesar 4.02 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa perilaku individu yang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif melalui menyediakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan baik, sehingga *Task Performance* dapat dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya; dimana individu berjuang dengan penuh semangat dan memberikan daya upaya lebih yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu aktifitas tugas dengan sukses dan dengan secara sukarela mau membantu untuk mengerjakan aktifitas pekerjaan yang mungkin bukan bagiannya tanpa pamrih. Selain itu setiap individu bertautan dengan sikap dan perilaku yang mau berkerja sama dan saling membantu antara satu dengan yang lain, secara sukarela dan benar dalam mengikuti semua arahan perusahaan baik itu peraturan maupun prosedur pekerjaan, serta mendukung dan mempertahankan segala *goal* yang ingin dicapai perusahaan.

Dimensi *Task Performance* (Kinerja Berdasarkan Tugas Kerja) menghasilkan rata – rata sebesar 4.00 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa proses transformasi seperti penyediaan suplai bahan mentah, distribusi produk jadi dan menyediakan perencanaan yang akurat, koordinasi, supervisi atau fungsi staf yang dapat membuat perusahaan lebih efektif dan efisien.

**Hasil temuan peranan *Work Ethics* (X) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil temuan analisis tentang peranan *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan koefisien dan nilai signifikansi t pada tabel 5. sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil temuan peranan *Work Ethics* (X) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.086	.326		-3.331	.001
	Work Ethics	.158	.118	.084	1.344	.182

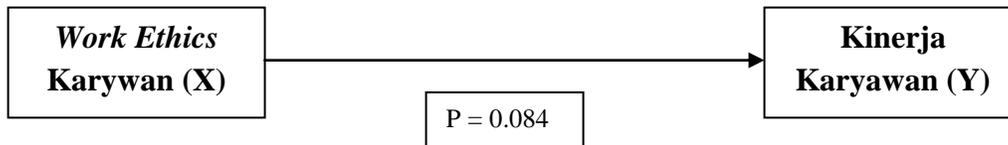
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai *Standardized coefficients Beta* dari *Work Ethics* Karyawan kepada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.084 dengan tingkat signifikansi 0.182 yang berarti tidak mempengaruhi secara langsung.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :

**Gambar 1. Diagram Hasil Temuan Analisis**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar 1. diatas menunjukkan bahwa *Work Ethics* Karyawan (X) tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena koefisien hubungan langsung hanya sebesar  $P = 0.084$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah secara tidak langsung (atau terdapat variabel lain yang lebih mempengaruhi).

## **RINGKASAN**

Hasil pertama dari penelitian ini menunjukkan bagaimana Pengaruh langsung dari *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ternyata adalah terjadi tidak secara signifikan, dengan besaran pengaruh 0.182. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *Work Ethics* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki peranan secara langsung pada karyawan Perusahaan, terbukti namun tidak secara signifikan.

Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adeyeye, J.O, Adeniji, A. A., Osinbanjo, A.O., Oludayo, O.A yang menyatakan bahwa "*integrity will not contribute to organisational productivity and there is no significant positive correlation between self-discipline and organisational productivity*", yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi secara signifikan antara *Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan walaupun ada pengaruh secara positif [15]. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu studi kedua yang dilakukan oleh Shahrul Nizam bin Salahudin, Mohd Nur Ruzainy bin Alwi, Siti Sarah binti Baharuddin, dan Siti Syafina binti Halimat yang menyatakan bahwa "*It proves that Work Ethics will resulting high in employee's performance and indicates that the implementation of Work Ethics can help organization to achieve great performance in overall. However, the factor loading shows that the causal effect of Work Ethics in job performance is low and in moderate relationship*". Artinya, *Work Ethics* secara langsung mungkin memiliki peranan namun tidaklah besar karena hanya

memiliki nilai sebesar 0.084 dan memiliki nilai signifikansi 0.184 yang memperlihatkan bahwa pengaruhnya sangat kecil [16].

## SIMPULAN

Penelitian ini memiliki kesimpulan hipotesis yang dapat dilihat pada analisis hasil penelitian, dimana hipotesis dari penelitian ini yaitu peranan *Work Ethics* (X) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diterima dan terbukti. Adapun rincian kesimpulan hipotesis adalah :

1. Terdapat ketidaksamaan antara hasil penilaian kinerja yang menjadi latar belakang fenomena dari penelitian ini dengan hasil penelitian yang ada. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa setuju dengan pertanyaan yang ada didalam kuisioner karena mewakili kondisi terbaik dan ideal mereka namun dalam prakteknya dan kondisi didalam pekerjaan mereka, seringkali terdapat kendala atau factor - faktor diluar perkiraan mereka yang dapat mempengaruhi dan menurunkan penilaian kinerja mereka.
2. Melalui hasil analisis berdasarkan Status Pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan Tetap cenderung memberikan skor lebih tinggi pada variabel *Work Ethics* Karyawan dan Kinerja Karyawan daripada Karyawan Kontrak. Hal ini dapat dipahami mengingat Karyawan Tetap memiliki kepastian dan jaminan dari perusahaan.
3. Melalui hasil analisis berdasarkan Lama Bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Work Ethics* Karyawan, reseponden dengan masa kerja < 1 tahun unggul diaspek dimensi *Leisure*, *Hard Work*, *Morality/Ethics*, dan *Delay of Gratification* yang menunjukkan bahwa karyawan baru cenderung masih demikian adalah disebabkan karena mereka lebih mengejar ambisi dan semangat kerja mereka lebih tinggi dan lebih fresh dibandingkan karyawan lama. Namun karyawan yang bekerja < 1 tahun kekurangan *Self-Relience*, dan *Centrality of Work* serta cenderung *Wasted Time*. Sebaliknya responden dengan masa kerja 3-5 tahun memiliki keunggulan dalam dimensi *Self-Relience*, dan *Centrality of Work* adalah disebabkan mereka sudah lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dan lebih stabil dibandingkan masa kerja < 1 tahun. Lain lagi halnya responden dengan masa kerja > 20 tahun yang memiliki keunggulan pada dimensi *Wasted Time* yang mengindikasikan bahwa faktor pengalaman dan juga usia yang sudah jauh lebih dewasa menyebabkan mereka mampu mengendalikan kecenderungan untuk tidak menghambur-hamburkan waktu dan dapat lebih efektif serta efisien dalam bekerja. Selbihnya juga dapat dipahami apabila reseponden dengan masa kerja 3-5 tahun unggul disemua dimensi pada variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja 3-5 tahun adalah masa jaya dan keemasan karyawan.

4. Fakta lain juga menjadi terkuak pada analisis fragmental berdasarkan lama bekerja, yaitu responden dengan masa kerja antara 6-10 tahun dan 11-20 tahun. Mereka memiliki kecenderungan untuk menurun dan memiliki skor rendah. Hal ini dapat dimaklumi karena pada tahun-tahun tersebut adalah masa-masa dimana karyawan mencapai titik jenuh dan memasuki usia dimana kekuatan mereka tidak lagi sebaik ketika masih muda. Namun apabila mereka dapat melalui tahun-tahun tersebut maka mereka akan menjadi karyawan yang lebih tangguh pada masa kerja > 20 tahun.
5. Melalui hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Karyawan setuju dengan pendapat bahwa *Work Ethics* Karyawan (X) memiliki peranan secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Melalui hasil penelitian yang ada, ditemukan fakta bahwa pengaruh langsung *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa peranan *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara langsung pada karyawan, tidak terbukti kuat berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Ethics* Karyawan tidak memiliki peranan kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) didalam pandangan karyawan.

## **SARAN**

1. Penghargaan terhadap karyawan yang memiliki Kinerja yang baik mungkin bisa dipikirkan dengan lebih bijak lagi. Karena beberapa karyawan masih memberikan pendapat bahwa Kinerja mereka masih belum diberikan penghargaan yang sepadan. Semoga melalui penelitian kali ini, perusahaan bisa merevisi ulang sistem penilaian Kinerja Karyawan dan juga insentif yang diberikan sebagai balasan juga bisa lebih sepadan.
2. Sistem penilaian Kinerja Karyawan yang ada saat ini tergolong sudah baik namun apabila sistem tersebut terus menerus dipertahankan tanpa ada inovasi yang baru, maka akan cenderung membosankan dan menyebabkan hal tersebut akan menjadi sebuah rutinitas belaka tanpa memberikan efek lebih jauh kepada karyawan. Kebosanan akan menyebabkan kinerja menurun dan tantangan baru akan memberikan semangat baru kepada karyawan. Oleh karena itu merevisi model penilaian Kinerja bisa menjadi pertimbangan perusahaan.

## **REFERENSI**

- [1] Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work* (1st Edition ed.). New York: Crown Business.
- [2] Bertens, K. (1993). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- [3] Aguinis, H. (2013). *Performance Management* (3rd ed.). (S. Yagan, Ed.) New Jersey, One Lake Street, Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- [4] Williams, R. S. (1998). *Performance Management : Perspectives on Employee Performance* (1st Edition ed.). Melbourne: International Thomson Business Press.
- [5] Sutrisno, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [6] Hornby A. S. (1995). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Editor Jonathan Crowther. Oxford, England : Oxford University Press.
- [7] Aniele, D. (2004). *Business Ethics and Corruption*. Lagos. Tope Ogun Prinners.
- [8] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P.A. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York. Me Grand-Hill International Edition Inc.
- [9] Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York. Me Grand-Hill International Edition Inc.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-14. Yogyakarta : BPFE.
- [12] Armstrong, M. 1995. *A handbook of personnel Management Practices*. Kogan Page Limited London.
- [13] Ahuja, K. 2006. *Personnel management*. 3rd Ed. New Delhi. India. Kalyani publishers.
- [14] Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A. & Nasir, M. 2012. *Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4, 6.
- [15] Adeyeye, J., Adeniji, A. A., Osinbanjo, A., & Oludayo, O. ( 2015). *Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria*. 2nd Covenant University Conference on African Development Issues (CU-ICADI), 11th - 13th May, 2015, Africa Leadership Development Center, Covenant University, Ota, Nigeria (pp. 267-273). Ota, Ogun-State, Nigeria: Covenant University Repository.
- [16] Salahudin, S. N., Alwi, M. N., Baharuddin, S. S., & Halimat, S. S. (2016). *The Relationship between Work Ethics and Job Performance*. BE-ci 2016 : 3rd International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, 2016 (pp. 465-471). University Tenaga Nasional, Selangor, Malaysia: The Europe Proceedings of Social & Behavioural Sciences.