

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. ROSALIA INDAH TRANSPORT**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**AHMAD RISYA PARADHYA**  
**04130187K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2017**

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. ROSALIA INDAH TRANSPORT**

**Skripsi**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi



Universitas Setia Budi untuk Memenuhi

Sebagai dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi

**Ahmad Risya Paradhya**

**04130187K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

**2017**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

~~UNIVERSITAS~~ ANTARA ETOS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA  
KARYAWAN PT. ROSALIA INDAH TRANSPORT

Oleh :

AHMAD RISYA PARADHYA  
04130187K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi  
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh  
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

24 Mei 2017

Mengesahkan,  
Fakultas Psikologi  
Universitas Setia Budi

Dekan,

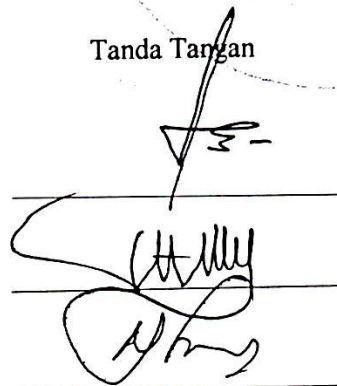


Dr. Bagus Royono, MA., Psi.

Penguji

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.
3. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya Ahmad Risyah Paradhya, dengan disaksikan oleh tim skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 8 Juni 2017

Yang menyatakan,

  
Ahmad Risyah Paradhya

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk:

Ibu, Bapak, dan Alm. Adik saya yang selalu menjadi motivasi penulis

## **MOTTO**

Jangan tanyakan apa yang sudah orang lain berikan untuk kita, tapi tanyakan apa yang sudah kita berikan untuk orang lain.

- Ade Syaiful -

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirabbilalamin. Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, yang telah memberikan karunia, ridho, serta bimbingan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan lancar. Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang turut serta dalam memberikan bimbingan, arahan, serta bantuan kepada penulis, di antaranya keluarga, akademisi, serta rekan-rekan penulis. Sebagai hal tersebut penulis dapatkan mengingat terdapat banyak keterbatasan dan kekurangan dalam pengetahuan dan penulisan yang dimiliki penulis.

Terimakasih secara khusus diberikan kepada:

1. Bapak. Dr. Djoni Taringgan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. DR. Bagus Riyono, MA., Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
3. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing utama dan penguji satu yang telah dengan ramah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta bersedia meluangkan waktu dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
4. Patria Mukti, S.Psi. M.Si, selaku dosen pembimbing pendamping dan penguji dua yang dengan ramah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta bersedia meluangkan waktu dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

5. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi,M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji tiga yang dengan ramah memberikan bimbingan, arahan, motivasi,
6. Drs. Eko Sumarso,MM, selaku Manager HRD PT. Rosalia Indah Transport beserta staf, yang telah memberikan izin dan bantuan serta meluangkan waktu untuk peneliti sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di PT. Rosalia Indah Transport.
7. Karyawan PT. Rosalia Indah dari seluruh jajaran yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian.
8. Yustinus Joko Dwi N, M.Psi, Psi. selaku dosen Pembimbing Akademik yang memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 Psikologi di Universitas Setia Budi.
9. Dra. Endang Widyastuti, M.A., Rosita Yuniati M.Psi, Psi., Sujoko S.Psi. S.Pd. I., M.Si., Prilya Shanty A., M.Psi, Psi., Melati Putri Pratiwi S.Psi, M.Si. dan Mohammad Khasan S.Psi, M.Si. selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Suyanto, SE., yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
11. Orang tua tercinta ibu Ir. Titi Indah Binantari dan bapak Dr. Ahmad Syaiful, HD, SpKj., yang dengan tidak henti-hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan, semangat, serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti dalam usaha peneliti menyelesaikan karya tulis ini.



12. Adik tersayang, Alm. Ahmad Salam Gora Pallawa Handaru, yang selalu menjadi motivasi peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
13. Tetty Pratiwi Restiningrum, S.Psi, yang dengan ramah selalu bersedia meluangkan waktu, memberikan dukungan, semangat, dan motivasi , serta mendampingi penulis dengan sabar dalam menyelesaikan penelitian.
14. Indri A.N, Alfian A, dan rekan-rekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi lainnya yang bersedia berbagi ilmu pengetahuan dan ide dengan peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
15. Riza Anwar, Duta Ambiatma, Richard Kia, Ardiyanto Sayang Moi, dan anak-anak Pandawa yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
16. Sahabat di Jakarta, di Tanjungpinang, di Solo yang secara tidak langsung memberikan motivasi dan semangat peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini.

Akhir kata,penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan berguna bagi pembacanya. Penulis juga berharap skripsi ini dapat menjadi berkat dan bermanfaat bagi semua orang.

Surakarta, 18 April 2017

Penulis

Ahmad Risya Paradhya

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
INTISARI.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
a) Bagi PT. Rosalia Indah Transport .....	9
b) Bagi Karyawan PT. Rosalia Indah Transport.....	9
c) Bagi Peneliti selanjutnya .....	10

BAB II LANDASAN TEORI .....	11
A. Kepuasan Kerja .....	11
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	11
2. Faktor Kepuasan Kerja .....	13
3. Aspek Kepuasan Kerja.....	19
B. Etos Kerja.....	24
1. Definisi Etos Kerja .....	24
2. Aspek Etos Kerja .....	25
C. Hubungan Etos Kerja dan Kepuasan Kerja .....	28
D. Hipotesis .....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Identifikasi Variabel.....	32
B. Definisi Operasional Variabel.....	32
1. Kepuasan Kerja.....	32
2. Etos Kerja .....	33
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel.....	34
3. Teknik Sampling .....	34
D. Metode Pengumpulan Data .....	35
1. Skala Etos Kerja .....	35
2. Skala Kepuasan Kerja .....	37
E. Validitas dan Reliabilitas .....	38

1. Validitas .....	38
2. Reliabilitas .....	39
F. Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>42</b>
A. Persiapan Penelitian .....	42
1. Orientasi Kancan Penelitian .....	42
a) Sejarah Perusahaan .....	42
b) Visi dan Misi Perusahaan .....	43
2. Perijinan Penelitian .....	44
3. Persiapan Alat Ukur .....	44
B. Pelaksanaan Penelitian .....	46
C. Deskripsi Data Penelitian .....	47
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	47
2. Deskripsi Data Penelitian .....	48
D. Analisis Data .....	49
1. Hasil Uji Asumsi .....	50
a) Uji Normalitas .....	49
b) Uji Linearitas .....	50
2. Uji Hipotesis .....	50
3. Analisis Tambahan .....	51
E. Pembahasan .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>56</b>
A. Kesimpulan .....	56

B. Saran .....	56
1. Bagi PT. Rosalia Indah Transport .....	57
2. Bagi Subjek Penelitian .....	57
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN .....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue print</i> Skala Etos Kerja .....	36
Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala Kepuasan Kerja .....	38
Tabel 3. Alternatif Jawaban Responden .....	40
Tabel 4. Data Demografi Subjek Penelitian .....	47
Tabel 5. Deskripsi Statistik Data .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian Etos Kerja <i>The Multidimensional Work Ethic Profile</i> (MWEP) dan Kepuasan Kerja <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) .....	64
Lampiran 2. Kategorisasi .....	77
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian .....	80
Lampiran 4. Deskripsi Data Empirik dan Uji Asumsi .....	84
Lampiran 5. Uji Hipotesis .....	88
Lampiran 6. Analisis Tambahan .....	93

# HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ROSALIA INDAH TRANSPORT

AHMAD RISYA P  
04130187K

## INTISARI

Setiap perusahaan bus harus memiliki karyawan dengan etos kerja yang tinggi sehingga akan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga. Etos kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya yang akan berujung pada hasil kerja yang memuaskan sehingga akan muncul kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Rosalia Indah Transport dari berbagai divisi atau jabatan. Alat ukur yang digunakan adalah *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEPE) untuk mengukur etos kerja, dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) untuk mengukur kepuasan kerja. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang distribusikan menggunakan teknik *probability random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh korelasi  $r_{xy} = 0.371$  dengan  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa ada hubungan positif antara persepsi etos kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi etos kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah etos kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah.

**Kata Kunci:** *karyawan, etos kerja, kepuasan kerja,*



## **THE CORRELATION BETWEEN WORK ETHIC AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEES**

AHMAD RISYA P  
04130187K

### ***ABSTRACT***

Every bus company must have employees with a high work ethic so that it will maintain a high level of job satisfaction as well. Work ethics is a part that need to be considered by the company to improve the quality of human resources performance that will culminate in satisfactory work so that will emerge job satisfaction.

This study is look for a correlation between work ethic and job satisfaction of employees. Subjects in this study were 60 employees of PT. Rosalia Indah Transport of various divisions or offices. Measuring instrument used to measure the work ethic is the Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP), and Job Satisfaction Survey (JSS) to measure job satisfaction.

Based on the research results, it shows the value of variable correlation  $r_{xy} = 0.371$  with  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ). These results show that the hypothesis proposed in this study is accepted, that there is a positive relationship between the perception of the work ethic and job satisfaction. The higher the work ethic of the employee's, their job satisfaction will be higher. Conversely, the lower the work ethic, the employee satisfaction will also be lower.

**Keyword:** *employee, work ethic, job satisfaction*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi saat ini alat transportasi bus sangat dibutuhkan sebagai penunjang aktivitas perekonomian masyarakat. Oleh sebab itu setiap perusahaan bus dituntut untuk terus berkembang dalam mengedepankan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa transportasi bus. Masing-masing perusahaan bus juga dituntut untuk lebih inovatif dan efektif dalam mengambil keputusan serta membuat strategi supaya dapat lebih kompetitif menghadapi persaingan dalam mempertahankan pangsa pasar.

Semua perusahaan, termasuk perusahaan bus, harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk membuat keputusan dan strategi yang tepat serta menggerakkan sumber daya lainnya secara efektif sehingga dapat mewujudkan kinerja perusahaan dengan keunggulan yang kompetitif (Wright dalam Kalangi, 2015). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang memiliki peranan paling penting dalam suatu perusahaan. Hasil kinerja individu akan lebih memuaskan bila individu tersebut memiliki keahlian atau *skill* yang mumpuni untuk mengerjakan tugas, mendapatkan upah yang sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik dalam pekerjaan (Prawirosentono dalam Nurrochman, 2010). Disebutkan oleh Mathieu dan Zajac (dalam Tobing, 2009), salah satu yang mempengaruhi kinerja individu adalah

kepuasan kerja. Individu yang mendapatkan kepuasan kerja akan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan bersedia melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari perasaan positif individu yang menyukai dan menghargai pekerjaannya (Feldman dan Arnold, 1983). Individu yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memiliki kecenderungan bersikap negatif terhadap pekerjaan. Menurut Handoko dan As'ad (dalam Widiandaru, 2014), dampak dari penurunan kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkan, antara lain produktivitas kerja menurun, *turnover* meningkat, dan menurunnya efektivitas lain, seperti penurunan kesehatan fisik dan mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang tidak dapat di kesampingkan untuk mendapatkan *output* yang maksimal. Individu yang memiliki rasa puas dalam pekerjaan diharapkan dapat berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada akhirnya, produktivitas dan hasil kerja individu tersebut akan turut meningkatkan produktivitas pada perusahaan tempat ia bekerja.

Manager HRD PT. Rosalia Indah Transport, Drs. Eko Sumarso, MM., mengatakan bahwa kondisi kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport dirasa cukup baik. Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang telah dilakukan beliau terhadap kondisi kerja karyawan, masih terdapat sebagian kecil dari keseluruhan jumlah karyawan PT. Rosalia Indah

Transport yang kondisi kepuasan kerjanya termasuk dalam kategori kurang baik. Hal tersebut dicerminkan oleh sikap kerja yang kurang optimal dari sebagian pegawai yang merasa tidak ada peningkatan upah kerja meskipun sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Tidak adanya peningkatan upah disebabkan karena para karyawan tidak berusaha untuk mengembangkan dan memperkaya diri mereka dengan kompetensi lainnya selain dari kompetensi yang sudah mereka kuasai. Karyawan yang merasa sudah menyelesaikan pekerjaan menganggap bahwa tanggungjawabnya sudah selesai sehingga ia tidak perlu melakukan pekerjaan lain. Padahal peningkatan upah kerja pada karyawan akan diberikan oleh perusahaan bila karyawan bersedia untuk menambah kompetensi yang ada pada diri mereka. Karyawan harus memperluas keahliannya dalam bidang lain yang mungkin dapat dikuasai. Misalnya, jika karyawan yang bertugas di bagian perbaikan roda bus, harus mengembangkan kemampuannya untuk dapat mengerjakan bagian lain, seperti pengerjaan pada bagian *air conditioner*, dan kelistrikan.

Hal lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport adalah lemahnya kontrol pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan di lapangan. Kontrol hanya dilakukan melalui pengamatan secara tidak langsung sehingga atasan tidak mengetahui keadaan dan perasaan karyawan yang sesungguhnya pada pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, sebagian karyawan yang merasa sudah bekerja dengan performa terbaik merasa kurang dinilai dan dihargai oleh perusahaan.

Selain dari pernyataan Manajer HRD, penelitian Putra (2012) menunjukkan keadaan kepuasan kerja yang kurang memuaskan pada sebagian karyawan divisi operasional PT. Rosalia Indah Transport, yang terdiri dari *staff driver*, *driver*, dan *driver assistant* dengan jumlah lebih dari 500 orang. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat *turnover* rata-rata antara tahun 2009-2011 yaitu 18.5%. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan juga dapat dilihat dari hasil respon terhadap kuesioner *Job Description Index* sebanyak 30.3% pada option Tidak Setuju, dan 2.3% pada option Sangat Tidak Setuju.

Data mengenai keadaan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport di atas mendukung hasil penelitian terkait kepuasan kerja karyawan di Indonesia yang dikeluarkan pada tahun 2013 oleh sebuah lembaga konsultasi dan manajemen asal Amerika Serikat, Accenture. Accenture menyatakan bahwa hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang menyatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Hal tersebut yang menempatkan Indonesia pada urutan pertama sebagai negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah di dunia. Tiga masalah yang menjadi penyebab karyawan tidak merasa puas dan bahagia dalam bekerja adalah masalah upah dan tunjangan, keseimbangan karir dengan kehidupan personal, serta ketersediaan jenjang karir.

Selain permasalahan yang dikeluhkan di atas, berbagai faktor eksternal sering menjadi penghalang aktualitas dalam bekerja pada karyawan di Indonesia, seperti buruknya kualitas transportasi, pelayanan kesehatan, serta beberapa masalah yang berhubungan dengan rutinitas lainnya yang juga ikut andil dalam

menentukan puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Lebih jauh lagi, upah standar yang ditetapkan dan beberapa kali telah dinaikan oleh perusahaan maupun pemerintah, tetap tidak dapat menjadi jawaban atas tuntutan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan tidak jarang Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diberikan perusahaan tidak mencukupi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di wilayah dimana kesejahteraan pekerja belum terpenuhi. Dikutip dalam Tempo.com, berdasarkan data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang UMP seluruh provinsi di Indonesia tahun 2011, Jawa Tengah menduduki peringkat terbawah. Anggota Dewan Pengupahan Jawa Tengah, Fajar Eid Utomo, menyatakan lebih lanjut bahwa dari angka UMK 2012 yang diajukan 35 bupati dan walikota kepada Gubernur Jawa Tengah, hanya ada sembilan daerah yang mencapai KHL 100%. Sembilan daerah itu adalah Semarang, Salatiga, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Temanggung, Kota Solo, Kabupaten Semarang, dan Pekalongan. Sedangkan UMK daerah-daerah lainnya masih 100% di bawah KHL.

Hasil penelitian yang dikeluarkan oleh INDOC pada tahun 2013 menyatakan bahwa upah pekerja Indonesia sangat rendah, yaitu hanya berkisar 5% sampai 6% dari biaya produksi. Data yang diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menyatakan upah pekerja hanya menghabiskan 25% dari total komponen pengeluaran perusahaan, dimana 60% untuk biaya produksi, 15% lainnya untuk uang siluman yang terus-menerus diberikan kepada aparat pemerintah. Upah rendah yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam total komponen pengeluaran perusahaan, tidak dapat mencukupi KHL para pekerja sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan

pemberian upah dirasa tidak adil dan tidak sesuai dengan persepsi pekerja (Luthans, 2006).

Blood (dalam Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001) mengatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan individu akan semakin tercapai bila individu tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Merrens & Garrett (dalam Miller, Woehr dan Hudspeth, 2001) menambahkan bahwa individu dengan etos kerja yang tinggi dapat bekerja dengan waktu yang lebih lama dengan bentuk pekerjaan yang monoton atau dengan bentuk pekerjaan yang sama, dan secara signifikan lebih produktif dibandingkan dengan individu yang memiliki etos kerja rendah.

Etos kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya yang akan berujung pada hasil kerja yang memuaskan. Menurut Weber (2005), etos kerja adalah doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai hal baik dan benar yang tercermin dalam perilaku kerja mereka. Oleh sebab itu etos kerja perlu diperhatikan karena individu dengan etos kerja yang tinggi akan memiliki gairah dan semangat yang kuat untuk bekerja secara optimal.

Untuk menumbuhkan etos kerja pada karyawan, PT. Rosalia Indah Transport menggunakan 3A dalam Prinsip Pelayanan Prima, yaitu *attitude*, *attention*, dan *action*. Namun Prinsip Pelayanan Prima yang coba ditanamkan pada semua karyawan, tidak sepenuhnya tercermin dalam sikap kerja mereka. Setidaknya, menurut Manajer HRD PT. Rosalia Indah Transport, tidak semua karyawan menunjukkan etos kerja yang baik sesuai Prinsip Pelayanan Prima. Peraturan yang

juga dibuat untuk membentuk etos kerja yang baik, seperti keharusan memakai seragam, tidak boleh berambut panjang, tidak boleh minum-minuman keras, pun masih dilanggar oleh sebagian karyawan.

Beliau juga menambahkan bahwa masih banyak dijumpai karyawan yang emosional dan tidak ramah dalam melayani penumpang. Hal tersebut selaras dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti saat melakukan kunjungan di PT. Rosalia Indah Transport. Peneliti menemukan kondisi etos kerja yang kurang baik pada petugas keamanan yang bertugas di bagian depan kantor PT. Rosalia Indah Transport dan salah satu karyawan pada bagian pusat informasi.

Pada kunjungan pertama, kedua, dan ketiga, petugas keamanan menerima peneliti sebagai tamu dengan cara yang kurang ramah dan dengan sikap yang acuh. Pada kunjungan keempat, selain petugas keamanan, peneliti juga mendatangi bagian pusat informasi dan juga disambut dengan pelayanan yang kurang ramah dan sikap acuh. Namun pada saat mereka mengetahui tujuan peneliti berkunjung yaitu memiliki kepentingan dengan Manajer HRD PT. Rosalia Indah Transport yang telah lebih dahulu berkomunikasi dengan peneliti serta merupakan kerabat dari keluarga peneliti, mereka menjadi lebih ramah dan sopan dalam cara melayani peneliti sebagai tamu.

Fenomena yang dijumpai oleh peneliti di PT. Rosalia Indah Transport merupakan bukti etos kerja yang kurang memuaskan pada salah satu perusahaan di Indonesia yang tercermin dalam skor indeks persepsi terhadap tenaga kerja Indonesia dimata ekspatriot. Hasil survey etos kerja di Indonesia menunjukkan angka 7.50 (dari angka terbaik nol dan terburuk 10 yang dimungkinkan). Angka



tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Indonesia merupakan yang terburuk di Asia setelah India dengan skor 6.75, Filipina dengan skor 6.00, Thailand 6.00, Vietnam dengan skor 5.75, Taiwan dengan skor 3.71, Singapura dengan skor 3.00, Korsel dan Jepang dengan skor 1.50.

Dari beberapa hal yang peneliti dapatkan berdasarkan observasi lapangan dan wawancara dengan Manajer HRD PT. Rosalia Indah Transport, serta data tambahan yang peneliti dapatkan dari berbagai sumber terkait etos kerja dan kepuasan kerja di Indonesia yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa tingkat etos kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki tenaga kerja oleh pekerja di Indonesia masih sangat memprihatinkan. Dengan data yang menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat yang tergolong rendah dalam hal etos kerja dan kepuasan kerja, akan sulit bagi perusahaan di Indonesia untuk dapat berkompetisi dalam persaingan global dengan perusahaan di negara lain yang memiliki tenaga kerja dengan etos kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik. Berbagai hal yang menunjukkan rendahnya etos kerja dan kepuasan kerja telah mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Rosalia Indah Transport.

## **B. Rumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis mencoba merumuskan pertanyaan terkait penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara etos kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rosalia Indah Transport.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan tentang hal yang akan dicapai oleh kegiatan penelitian. Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah mengetahui ada tidaknya hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rosalia Indah Transport.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait etos kerja dan kepuasan kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi PT. Rosalia Indah Transport**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport dengan dukungan etos kerja melalui pemahaman terhadap berbagai teori yang dijabarkan mengenai kepuasan kerja dan etos kerja dalam karya tulis ilmiah ini.

##### **b) Bagi Karyawan PT. Rosalia Indah Transport**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bentuk refleksi diri bagi para karyawan PT. Rosalia Indah Transport yang bertindak sebagai responden, sehingga para karyawan dapat menyadari dan menilai etos kerja dalam diri

mereka serta sampai mana tingkat kepuasan kerjanya untuk seterusnya dapat dioptimalkan melalui pemahaman tentang hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan kontribusi serta menjadi acuan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti variabel etos kerja dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi individu tentang apakah pekerjaannya memenuhi nilai-nilai penting dari pekerjaan itu sendiri (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2014). Ketika individu dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara keseluruhan individu tersebut menyukai dan menghargai serta memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya (Feldman dan Arnold, 1983). Hal tersebut senada dengan apa yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2009) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Locke (dalam Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2011) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang merupakan hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

Kepuasan kerja juga dijelaskan dengan *discrepancy theory* yang dikemukakan oleh Locke (dalam Bakan dan Byukbese, 2013) bahwa yang dimaksud kepuasan kerja adalah puas atau tidaknya individu tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara harapan-harapan dan kenyataan yang diterima dari pekerjaannya. Miner (1992) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sejauh mana pekerjaan dirasakan dapat memberi kesejahteraan pada individu. George & Jones

(2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon individu terhadap pekerjaan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Rivai & Sagala (2013) menerangkan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja adalah selisih antara banyaknya imbalan yang diterima individu dalam pekerjaan dan banyaknya imbalan yang seharusnya mereka terima.

Riggio (2003) menjelaskan bahwa Individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi pekerjaannya. Komponen dari teori keadilan ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang dianggap oleh mendukung pekerjaan, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh individu yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah, keuntungan sampingan, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, individu akan membandingkan hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan ini dirasa cukup adil, maka individu akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Dari definisi tentang kepuasan kerja yang dijelaskan oleh beberapa sumber di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi

individu terhadap pekerjaannya dalam bentuk sikap, emosional, perasaan positif, keyakinan dan pikiran individu tersebut tentang adanya keadilan serta kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil kerja dalam usaha untuk mendapatkan kesejahteraan dan nilai-nilai penting lainnya dari pekerjaan itu sendiri.

## **2. Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari apa yang individu rasakan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut bergantung pada faktor-faktor apa saja yang menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan individu yang bersangkutan. Greenberg (2011) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua yang terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individu dan faktor yang mempengaruhi secara organisasional. Faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

### a) Faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang membedakan tingkat kepuasan kerja antara satu individu dengan individu yang lain.

Faktor dalam diri individu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### 1. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara individu berpikir dan bertindak laku berkaitan dengan perasaan yang mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran individu tersebut terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

## 2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai dapat merefleksikan keyakinan individu mengenai kinerja dan bagaimana individu bertingkah laku dalam pekerjaan.

## 3. Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Lingkungan sosial dan kebudayaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Individu yang tinggal di lingkungan sosial dengan tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi dan dengan kebudayaan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan penghasilan yang tinggi dan sesuai standar kehidupannya.

## 4. Minat dan Keterampilan

Kepuasan kerja individu erat kaitannya dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat, dan jurusan yang dipilih dalam jenjang perkuliahan. Semakin sesuai ketiganya, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Selain itu, individu akan merasa puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilan yang dimilikinya.

## 5. Usia dan Pengalaman Kerja

Tingkat kepuasan kerja individu yang telah bekerja selama enam atau tujuh tahun bekerja biasanya akan meningkat karena ia merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Di samping itu, individu yang lebih tua, yang berusia mencapai 30 tahun, memperlihatkan peningkatan kepuasan kerja dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda

karena merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

#### 6. Jenis Kelamin

Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Di lain sisi wanita memperoleh lebih sedikit imbalan berupa uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pria. Namun hal tersebut tidak membuat kepuasan kerja pada wanita menurun.

#### 7. Inteligensi

Individu dengan tingkat IQ tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi, dan ketidakpuasan kerja. Namun, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah.

#### 8. Status dan Senioritas

Semakin tinggi posisi individu dalam organisasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hal tersebut disebabkan karena mereka lebih menikmati pekerjaan dan imbalan yang didapat dibandingkan dengan individu dengan tingkat yang lebih rendah.

#### b) Faktor yang berkaitan dengan organisasi

Faktor ini berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:



#### 1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa individu yang bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak teratur, kurangnya pencahayaan, bising, memiliki temperatur ekstrim, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

#### 2. Sistem imbalan

Kepuasan kerja pegawai dapat timbul dengan sistem imbalan yang dianggap adil dan adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran.

#### 3. Supervisi dan komunikasi

Individu akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan supervisor yang berkompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka. Kualitas supervisor, seperti gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 4. Pekerjaan

Kepuasan kerja individu akan tercapai bila individu tersebut dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, bervariasi, menantang, tidak membuat bosan, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggungjawab.

#### 5. Keamanan

Kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dengan adanya rasa aman, individu dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya.

#### 6. Kebijakan organisasi

Kepuasan kerja bergantung pada prosedur dan peraturan organisasi yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan organisasi cenderung untuk merasa tidak puas.

#### 7. Aspek Sosial Pekerjaan

Aspek sosial pekerjaan adalah kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Individu akan merasa puas jika bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasa berkontribusi terhadap organisasi. Rekan kerja yang memiliki sikap yang ramah, bersahabat, berkompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama kerja juga turut memberikan rasa puas dalam diri individu.

#### 8. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi

Kesempatan jenjang karir dan promosi dapat menjadi stimulus bagi kepuasan kerja karena individu mendapat kesempatan untuk maju.

Selain faktor-faktor kepuasan kerja yang telah disebutkan di atas, masih terdapat banyak faktor-faktor mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh

banyak tokoh. Salah satu tokoh yang juga mengemukakan tentang apa saja faktor-faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja adalah Ghiselli dan Brown (1955).

Menurutnya, terdapat empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Individu pada umumnya memiliki anggapan bahwa dengan memiliki kedudukan atau posisi yang lebih tinggi maka kepuasan kerja akan tercapai. Namun beberapa penelitian membuktikan hal tersebut tidak selalu benar karena tetapi perubahan dalam tingkat pekerjaan lah yang mempengaruhi kepuasan kerja individu.

2. Pangkat

Apabila individu mendapatkan kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan atau penurunan pangkat dan kebanggaan atau kekecewaan terhadap kedudukan yang baru tersebut akan mengubah perilaku dan perasaan terhadap pekerjaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Terjaminnya kebutuhan finansial dan sosial akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawannya sehingga para karyawan akan merasa bahwa dirinya mendapatkan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan penjelasan dijabarkan oleh beberapa ahli di atas, maka faktor-faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan budaya, dan aspek sosial pekerjaan.

### **3. Aspek Kepuasan Kerja**

Luthans (2005) menjelaskan tentang dimensi kepuasan kerja menurut JDI (*Job Description Index*). Dimensi kepuasan kerja tersebut antara lain:

a) Pekerjaan itu sendiri

Pandangan individu mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik dan apakah melalui pekerjaan tersebut individu memperoleh kesempatan untuk belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

b) Supervisi

Individu akan lebih puas dengan pemimpin yang berusaha mempengaruhi kegiatan karyawannya melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi melalui sikap yang bijaksana, pemberian masukan, kepedulian, motivasi, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari karyawannya, serta pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan dari pemimpin kepada karyawannya dengan yang diharapkan mampu memacu para karyawan untuk mengerjakan pekerjaan secara baik.

c) Gaji atau upah

Apabila pemberian upah yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya dirasakan adil dan sesuai dengan persepsi individu berdasarkan permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran umum, maka kepuasan yang dihasilkan juga akan tinggi.

d) Kesempatan Promosi

Promosi memberikan nilai tersendiri bagi individu karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, kesempatan untuk lebih bertanggungjawab dan meningkatkan status sosial.

e) Rekan Kerja

Pekerjaan memberikan kepuasan kebutuhan sosial dalam arti persahabatan, kebutuhan untuk dihormati, berprestasi, dan berafiliasi. Individu juga membutuhkan perhatian dari rekan kerja, sikap saling mendukung dan bersahabat sehingga kebutuhan interaksi sosial terpenuhi dan kepuasan kerja meningkat.

Selain *Job Description Index*, kepuasan kerja juga dijelaskan dalam JSS atau *Job Satisfaction Survey* yang dikemukakan oleh Spector (1985). Ibrahim, Othsuka, Dagang, dan Abu Bakar (2014) menjelaskan bahwa JSS lebih dapat digunakan secara umum pada semua organisasi. Lain halnya dengan JDI (*Job Description Index*) yang menurutnya lebih sesuai untuk perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan industri pariwisata. Selain itu, beberapa aspek dalam

JDI tidak dapat digunakan untuk semua jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kesembilan aspek dalam JSS menurut Spector (1985) antara lain:

a) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan individu sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

b) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan individu sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan baik harus mempunyai kesempatan yang sama dalam menerima promosi.

c) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja individu terhadap atasannya. Individu lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja bawahan yang memuaskan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

d) Tunjangan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada individu secara adil dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

e) Penghargaan/Imbalan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector berpendapat bahwa setiap individu yang ingin berusaha dengan kerja keras dan penuh pengabdian untuk kemajuan perusahaan sepatutnya dihargai dan juga mendapat imbalan berupa uang yang semestinya ia terima.

f) Kondisi operasional

Aspek yang mengukur kepuasan kerja dengan hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.

g) Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Akan muncul kepuasan dalam diri individu ketika menjalin hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h) Pekerjaan itu sendiri

Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggungjawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja, dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

i) Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, individu

menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Jewell dan Siegall (dalam Engko, 2008), memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek dalam kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut antara lain:

a) Aspek psikologis

Berhubungan dengan kejiwaan individu yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

b) Aspek sosial

Berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c) Aspek Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan usia.

d) Aspek Finansial

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja di atas, maka aspek yang akan digunakan sebagai skala kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah aspek kepuasan kerja dalam JSS atau *Job Satisfaction Survey* yang dijelaskan oleh Spector (1985), yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan/imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.



## **B. Etos Kerja**

### **1. Definisi Etos Kerja**

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Pelly, dalam Sukardewi, Dantes, dan Natajaya, 2013). Chaplin (2008) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok tertentu terhadap pekerjaannya. Etos kerja juga dapat didefinisikan sebagai kebiasaan atau budaya akan nilai, norma, atau prinsip moral tertentu yang menyangkut kegiatan kerja yang dianut dalam suatu perusahaan yang ditularkan pada setiap generasi dalam perusahaan tersebut (Sonny, 998).

Menurut Weber (2005) etos kerja adalah doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai hal baik dan benar, dan tercermin dalam perilaku kerja mereka. Sedangkan Buchori (dalam Pujiyati, 2012) menjelaskan bahwa etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, golongan, atau bangsa. Miner (1992) menjelaskan etos kerja, sebagai nilai-nilai yang mendefinisikan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan sebagai sumber kehormatan.

Dari beberapa definisi yang telah dijabarkan dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter individu atau kelompok tertentu tentang pemahaman terhadap nilai-nilai yang mendefinisikan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, yang muncul dalam perilaku kerja atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh orientasi terhadap nilai dan

budaya kerja serta terikat dengan kualitas hidup, moral, estetika dan perasaan dalam upaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin dan meningkatkan kualitas kehidupannya.

## **2. Aspek Etos Kerja**

Aspek dalam etos kerja menurut Handoko (2008) adalah sebagai berikut:

### a) Aspek dari dalam

Aspek penggerak atau penyemangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

### b) Aspek motif sosial

Aspek ini dapat berupa suatu objek keinginan individu yang ada pada pergaulannya. Peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha meningkatkan etos kerja karyawan.

### c) Aspek persepsi

Berhubungan dengan perasaan yang ada dalam diri seseorang, misalnya rasa senang, simpati, cemburu, dan perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini berfungsi sebagai kekuatan yang membuat individu memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001) menjelaskan beberapa aspek etos kerja dalam *The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)*, antara lain:

a) Kerja Keras

Kerja keras adalah suatu bentuk keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi individu yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan dalam pekerjaannya melalui komitmen terhadap nilai penting dari pekerjaan itu sendiri. Jika individu berkomitmen untuk bekerja keras, individu tersebut akan mampu mengatasi kendala yang mungkin dihadapi, serta mampu mencapai tujuan pribadi serta menjadi orang yang lebih baik.

b) Waktu Luang

Aspek waktu luang merujuk pada pentingnya individu menempatkan diri pada saat waktu luang atau aktivitas diluar pekerjaan. Individu yang lebih suka mencari kesempatan untuk mendapatkan waktu luang pada saat jam kerja akan lebih sedikit pekerjaan yang dapat terselesaikan olehnya dibandingkan individu yang lebih disiplin dengan waktu kerjanya. Dengan kata lain, individu yang sering mencari kesempatan untuk mendapatkan waktu luang merupakan individu yang memiliki etos kerja yang rendah.

c) Sentralitas Pekerjaan

Aspek sentralitas kerja merupakan pentingnya individu menempatkan diri pada kesempatan untuk bekerja. Individu yang memiliki sentralitas kerja memiliki keyakinan pada pentingnya bekerja dan bahwa bekerja adalah kegiatan berkarya.

d) Kemandirian

Individu yang memiliki kemandirian akan berjuang untuk bekerja secara mandiri pada pekerjaan mereka.

e) Etika atau Moralitas

Percaya pada adanya keadilan dan moral. Moralitas digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang bertindak, sedangkan etika digunakan untuk mendefinisikan standar perilaku, khususnya aturan yang benar dan yang salah. Moralitas dan etika digabungkan untuk menggambarkan keyakinan pada keberadaan keadilan dan keberadaan moral. Pendidikan dapat berdampak positif penalaran moral. Moralitas / etika diperkuat oleh pengalaman saat kuliah dan terus berkembang sampai pada saat masuk dalam dunia pekerjaan yang profesional.

f) Waktu yang Terbuang

Efisiensi dan penggunaan waktu mencerminkan etika kerja yang kuat dan peningkatan kinerja berkaitan dengan penggunaan waktu yang efisien. Efisiensi penggunaan waktu adalah keterampilan yang dipelajari yang dapat menurunkan perilaku penghindaran, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kepuasan. Manajemen waktu yang buruk dan sering menunda pekerjaan dapat menjadi penghambat produktivitas serta merupakan cerminan dari kinerja yang buruk.

g) Penundaan Pemuasan

Penundaan pemuasan mencerminkan kemampuan untuk mengesampingkan hasil yang mungkin didapat secara *instant* dalam jangka waktu yang pendek untuk mendapatkan hasil yang lebih bermanfaat di masa yang akan datang. Hal tersebut adalah sebuah kemampuan yang dimiliki secara individual untuk mempertahankan tindakan yang dipilih untuk mencapai tujuan jangka

panjang meskipun ada alternatif yang menawarkan kepuasan jangka pendek, berhubungan dengan status sosial ekonomi dan dorongan beli, pengambilan keputusan afektif dan perspektif, kepuasan organisasi dan komitmen, dan pilihan serta masalah perilaku impulsif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek etos kerja yang akan digunakan dalam sebagai skala etos kerja dalam penelitian ini adalah aspek etos kerja menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001), yaitu kerja keras, waktu luang, sentralitas kerja, kemandirian, etika dan moralitas, waktu yang terbuang, dan penundaan pemuasan keinginan.

### **C. Hubungan Etos Kerja dan Kepuasan Kerja**

Individu sebagai penggerak utama roda perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan demi meningkatkan serta menjaga kualitas kinerja dan produktivitas perusahaan. Apabila pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik, maka produktivitas perusahaan akan terjaga sehingga perusahaan dapat turut serta dalam persaingan di era globalisasi. Selain itu, dampak dari pelaksanaan pekerjaan yang baik akan memunculkan perasaan senang dan puas dalam diri individu dalam perusahaan tersebut terhadap pekerjaannya (Wariyanti, 2010).

Untuk menumbuhkan rasa puas individu pada pekerjaan, perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan perasaan tersebut. Greenberg (2011) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu yang bersangkutan dan pengaruh aspek sosial pekerjaan dan kebudayaan. Individu akan

meyakini nilai-nilai di dalam dirinya tersebut untuk selanjutnya direfleksikan kedalam tingkah laku dan cara bekerja individu tersebut. Keyakinan akan nilai-nilai tersebut merupakan hasil orientasi individu yang bersangkutan berdasarkan pengaruh sosial dan kebudayaan di tempat kerja. Individu akan menganut apa yang telah berlaku dan menjadi budaya untuk mendapatkan penerimaan sosial dalam lingkungan pekerjaan.

Perilaku kerja yang terefleksi dari hasil keyakinan dan orientasi individu terhadap nilai-nilai dan budaya lingkungan pekerjaan terbentuk berdasarkan watak atau karakter individu tersebut dalam bekerja, yang disebut etos kerja. Dengan etos kerja, individu akan mendapatkan pemenuhan kebutuhan psikologisnya, dalam hal ini kebutuhan akan rasa puas dalam pekerjaan (Herzberg, 1969). Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan faktor penting untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja.

Chaplin (2008) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok tertentu terhadap pekerjaannya. Selain itu, etos kerja juga merupakan hasil orientasi terhadap nilai budaya di tempat kerja tentang apa yang diyakini benar dan tercermin dalam perilaku kerja individu yang bersangkutan (Pelly, dalam Sukardewi, Dantes, dan Natajaya, 2013). Watak atau karakter yang berorientasi pada nilai dan budaya tersebut termasuk dalam kepribadian individu yang nantinya menentukan perasaan dan keyakinan serta cara individu tersebut berpikir dan bertingkah laku dalam merespon pekerjaan sesuai hak dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan sehingga dapat menimbulkan kepuasan

kerja seseorang (George dan Jones, 2008). Menurut Merrens dan Garret (dalam Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001), individu dengan etos kerja yang baik secara signifikan dapat bekerja lebih produktif. Wujud dari etos kerja adalah pengutamaan dan pelayanan mutu, disiplin, kejujuran, tanggungjawab, perlakuan yang *fair* tanpa diskriminasi (Sonny, 1998). Khasanah, Ismail, dan Aulia (2013) menambahkan bahwa semakin baik etos kerja maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga akan muncul rasa puas individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Pemahaman mengenai hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja di atas diperkuat dengan hasil penelitian dari Rokhman (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada 49 karyawan dari 10 institusi Islam di Demak dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,360$  dan  $p < 0,01$ . Selain penelitian Rokhman, penelitian Migdol (2012) pada guru-guru sekolah dasar di UPTD Kulawi yang tersebar di 25 sekolah dengan jumlah 123 guru PNS dan 17 guru honor menunjukkan etos kerja dan kepuasan kerja yang berhubungan. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan nilai  $r = 0,182$  dan  $p = 0,031 < 0,05$ . Penelitian yang dilakukan oleh Elkins (2007) terhadap 462 karyawan manufaktur milik Jepang yang berada di Amerika Serikat pun menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut dengan nilai korelasi  $r = 0,345$  dan  $p = 0,001$ .

Berdasarkan uraian mengenai hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja serta penelitian yang mendukung, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan etos kerja tinggi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

individu. Dengan kinerja yang baik, tentunya individu tersebut terpenuhi rasa puasnya dalam bekerja karena telah berhasil mencapai tujuan dari pekerjaannya. Setelah mendapat kepuasan kerja, maka individu tersebut akan bersedia melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab yang pada akhirnya tentu akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaannya (Mathieu dan Zajac dalam Tobing, 2009).

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan arah hubungan positif antara kedua variabel. Hal tersebut berarti semakin tinggi etos kerja individu maka kepuasan kerjanya juga akan tinggi. Sebaliknya, semakin negatif etos kerja individu, kepuasan kerjanya akan semakin rendah.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Penelitian ini melibatkan satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel tergantung (*dependent variable*) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : etos kerja
2. Variabel tergantung (Y) : kepuasan kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya dalam bentuk sikap, emosional, perasaan positif, keyakinan dan pikiran individu tersebut tentang adanya keadilan serta kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil kerja dalam rangka mendapatkan kesejahteraan dan nilai-nilai penting lainnya dari pekerjaan itu sendiri.

Aspek yang akan digunakan sebagai skala kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah aspek kepuasan kerja dalam JSS atau *Job Satisfaction Survey* yang dijelaskan oleh Spector (1985), yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan/imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka gambaran kepuasan kerja individu akan semakin positif. Sebaliknya, jika skor total yang diperoleh rendah, maka gambaran kepuasan kerja individu akan semakin negatif.

## **2. Etos kerja**

Etos kerja adalah watak atau karakter individu atau kelompok tertentu tentang pemahaman terhadap nilai-nilai yang mendefinisikan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting yang muncul dalam perilaku kerja atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh orientasi terhadap nilai dan budaya kerja serta terikat dengan kualitas hidup, moral, estetika dan perasaan seseorang dalam upaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin dan meningkatkan kualitas kehidupannya.

Aspek etos kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek etos kerja menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001), yaitu kerja keras, waktu luang, sentralitas kerja, kemandirian, etika dan moralitas, waktu yang terbuang, dan penundaan pemuasan keinginan.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka gambaran etos kerja individu akan semakin positif. Sebaliknya, jika skor total yang diperoleh rendah, maka gambaran etos kerja individu akan semakin negatif.

## **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Azwar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Rosalia Indah Transport yang berjumlah 713.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2010). Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2010), jumlah minimal sampel yang layak untuk sebuah penelitian adalah 30. Hal tersebut dikarenakan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa dengan jumlah minimal sampel 30 dapat menunjukkan kecenderungan distribusi sampel yang terbentuk mendekati asumsi distribusi normal. Semakin besar jumlah sampel, distribusinya akan semakin normal. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah 60 karyawan.

## 3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini individu yang dijadikan sebagai sampel akan dipilih dengan *probability random sampling*. *Probability Random Sampling* adalah penetapan sampel secara acak tanpa menentukan karakteristik tertentu namun tetap dapat mewakili populasi (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Penetapan jumlah anggota sampel yang diambil akan menggunakan rumus Slovin. Batas kesalahan atau *error tolerance* yang digunakan yaitu 15%, atau 0.15 karena semakin kecil *error tolerance* yang digunakan, semakin akurat sampel dapat menggambarkan populasi. Adapun rumus dari Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sample

$N$  = jumlah populasi

$e$  = *error tolerance*

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan skala *Likert* dari MWEP dari Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001) untuk mengukur etos kerja, dan JSS dari Spector (1985) untuk mengukur kepuasan kerja. Skala *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan (McDaniel dan Gates, 2013). Data yang nantinya diperoleh akan berupa data interval karena berupa tingkatan yang berurutan dan dapat dikuantitatifkan (Sujarweni dan Endrayanto, 2012).

Alasan peneliti menggunakan metode skala MWEP dan JSS karena skala tersebut merupakan alat ukur yang sudah dipergunakan secara baku untuk menilai etos kerja dan kepuasan kerja secara internasional. Untuk alasan penggunaan skala *Likert* adalah peneliti mengharapkan subjek dapat lebih mudah dalam memahami, mengerti, dan memberikan respon yang paling mendekati keadaan diri subjek dari pernyataan yang disediakan. Selain itu, interpretasi subjek terhadap pernyataan yang diajukan, diharapkan dapat menyamai interpretasi peneliti sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengungkap hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

##### **1. Skala Etos Kerja**

Untuk mengukur variabel etos kerja pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001), yaitu kerja keras, waktu luang, sentralitas kerja, kemandirian, etika dan moralitas, waktu yang terbuang, dan penundaan pemuasan keinginan. Ketujuh dimensi etos kerja tersebut dijabarkan dalam 65

aitem pernyataan yang terbagi menjadi dua bentuk pernyataan dengan masing-masing 62 aitem untuk pernyataan *favorable* yang mendukung aspek yang diukur, dan 3 aitem pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung aspek yang diukur. (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001).

Skala etos kerja disusun dalam bentuk skala likert dengan 4 tingkatan respon dimulai dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Maksud dari penggunaan 4 tingkatan respon pada setiap pernyataan adalah untuk menghilangkan opsi netral atau ragu-ragu sehingga memudahkan peneliti melihat sikap sesungguhnya. Skor skala etos kerja bergerak dari 1 hingga 4 dengan keterangan : 1 adalah STS (Sangat Tidak Sesuai), 2 adalah TS (Tidak Sesuai), 3 adalah S (Sesuai), dan 4 adalah SS (Sangat Sesuai).

**Tabel 1**  
***Blue print* Skala Etos Kerja**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kerja Keras	17, 20, 22, 24, 35, 38, 45, 47, 53, 60		10
2.	Waktu Luang	5, 8, 14, 18, 27, 31, 43, 49, 58, 63		10
3.	Sentralitas Kerja	2, 4, 10, 13, 30, 33, 40, 41, 52, 64		10
4.	Kemandirian	6, 21, 26, 28, 32, 34, 44, 50, 55, 59		10
5.	Moralitas/etika	7, 15, 25, 37, 51, 54, 61	16, 48, 57	10
6.	Waktu yang Terbuang	1, 9, 12, 23, 36, 39, 56, 65		8
7.	Penundaan Pemuasan	3, 11, 19, 29, 42, 46, 62		7
<b>Jumlah</b>		62	3	65

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala JSS atau *Job Satisfaction Survey* yang dijelaskan oleh Spector (1985), yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan/imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Kesembilan aspek tersebut dijabarkan menjadi 36 aitem pernyataan yang terbagi menjadi dua bentuk pernyataan dengan masing-masing 18 aitem pernyataan *favorable* yang mendukung aspek yang diukur dan 18 aitem *unfavorable* yang tidak mendukung aspek yang diukur (Spector, 1985).

Skala kepuasan kerja disusun dalam bentuk skala likert dengan 4 tingkatan respon dimulai dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Maksud dari penggunaan 4 tingkatan respon pada setiap pernyataan adalah untuk menghilangkan opsi netral atau ragu-ragu sehingga memudahkan peneliti melihat sikap sesungguhnya. Skor skala kepuasan kerja bergerak dari 1 hingga 4 dengan keterangan : 1 adalah STS (Sangat Tidak Sesuai), 2 adalah TS (Tidak Sesuai), 3 adalah S (Sesuai), dan 4 adalah SS (Sangat Sesuai).

Tabel 2

*Blue print* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 28	10, 19	4
2.	Promosi	11, 20, 33	2	4
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4
4.	Tunjangan	13, 22,	4, 29	4
5.	Penghargaan/Imbalan	5, 32	14, 23,	4
6.	Kondisi Operasional	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
8.	Pekerjaan Itu Sendiri	17, 27, 35	8	4
9.	Komunikasi	9,	18, 26, 36	4
<b>Jumlah</b>		18	18	36

**E. Validitas dan Reliabilitas****1. Validitas**

Validitas kedua alat ukur, yaitu MWEP untuk skala etos kerja dan JSS untuk kepuasan kerja, diuji menggunakan validitas konstruk *Multitrait-multimethod* dengan mencari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen ditunjukkan jika alat ukur menunjukkan korelasi yang tinggi antara hasil pengukuran terhadap trait yang sama oleh beberapa metode yang berbeda. Untuk validitas diskriminan ditunjukkan dengan tidak adanya korelasi antara hasil pengukuran terhadap beberapa trait yang berbeda sekalipun diukur menggunakan metode yang serupa (Azwar, 2013).

Validitas konvergen pada MWEP ditunjukkan dengan skor korelasi dengan *personality - conscientiousness* dengan mean  $r = 0.34$  dan *manifest needs - need for achievement* dengan mean  $r = 0.29$ . Sedangkan validitas diskriminan ditunjukkan dengan skor pada *cognitive ability* dengan mean  $r = 0.03$  (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001).

Validitas konvergen dan validitas diskriminan dari JSS ditunjukkan dengan skor korelasi dengan JDI (Job Description Index). Untuk validitas konvergen JSS ditunjukkan dengan  $r = 0.692$  (*work* 0.66, *pay* 0.62, *promotion* 0.77, *supervision* 0.80, *co-workers* 0.61). Sedangkan validitas diskriminan ditunjukkan dengan skor  $r = 0.35$  (Spector, 1985).

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran akan dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Azwar, 2013). Untuk mengukur reliabilitas etos kerja dan kepuasan kerja ini ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Data koefisien reliabilitas Alpha diperoleh dari penyajian satu bentuk skala yang hanya sekali saja dikenakan pada sekelompok responden sehingga masalah yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari.

Penggunaan teknik reliabilitas Cronbach's Alpha dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur ketepatan indikator-indikator yang digunakan dalam



kuesioner penelitian. Dengan teknik ini akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten.

Untuk pengukuran etos kerja dengan skala MWEF, koefisien alpha yang dihasilkan dari alat ukur tersebut adalah 0.82 (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001). Sedangkan untuk pengukuran kepuasan kerja dengan skala JSS, koefisien alpha yang dihasilkan adalah *coefficient alpha* 0.91 dan hasil (Spector, 1985).

#### F. Metode Analisis Data

Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot dari setiap pertanyaan berdasarkan skala *Likert*. Adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**

#### **Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Berdasarkan hipotesis yang telah disimpulkan, maka uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ialah teknik korelasi *Product Moment*. Teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel dengan data yang berbentuk interval dan data tersebut berasal dari sumber yang sama (Sugiyono, 2010). Setelahnya, untuk

melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh akan diolah menggunakan program statistik yaitu *IBM SPSS Statistics 23* .

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

###### **a) Sejarah Perusahaan**

Penelitian mengenai etos kerja dan kepuasan kerja dilakukan pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport yang merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang transportasi darat sejak tahun 1983 oleh Sepasang suami isteri bernama Yustinus Soeroso dan Yustina Rahyuni Soeroso. Mereka merintis sebuah perusahaan otobus secara perseorangan yang diberi nama Perusahaan Otobus Rosalia Indah.

Era 1990 menjadi titik tolak PT. Rosalia Indah Transport yang semula berorientasi pada pelayanan transportasi AKDP (Antar Kota Dalam Propinsi) menjadi AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) yang memiliki jangkauan lebih luas dan lebih professional. PT. Rosalia Indah Transport juga memiliki pelayanan pariwisata atau persewaan untuk pariwisata dengan armada khusus. Pada tanggal 21 Maret 1991 perusahaan otobus ini semakin berkembang dengan mengantongi izin usaha menjadi Biro Perjalanan Umum disingkat BPU. Rosalia Indah dengan Nomor 05/D.2/BPU/III/1991 dari Deparpostel Dirjen Pariwisata.

Seiring dengan tuntutan pemerintah, pada tahun 2015 BPU. Rosalia Indah berubah menjadi Badan Hukum atau biasa disebut dengan Perseroan Terbatas

(PT) Rosalia Indah Transport dengan mengantongi izin berdasarkan SK Menkumham Republik Indonesia AHU-2393930.AH.01.01 tanggal 15 April 2015. Sampai saat ini, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sekitar lebih dari 1000 personil dan lebih dari 140 kantor perwakilan dan Agen Rosalia Indah yang tersebar di Jawa sampai Sumatera. Kantor pusat PT. Rosalia Indah Transport sendiri terletak di Jalan Raya Solo-Sragen KM 7,5, Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah.

b) Visi dan Misi Perusahaan

1. **Visi**

Menjadi perusahaan transportasi darat antar propinsi dan wisata yang unggul dalam kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan.

2. **Misi**

- a. Memberikan pelayanan prima demi kepuasan pelanggan dengan menerapkan Panca Pesona Rosalia Indah yang meliputi keamanan, kebersihan, kenyamanan, ketepatan, dan kekeluargaan.
- b. Menyediakan sarana dan prasarana yang didukung dengan teknologi yang handal.
- c. Menerapkan system manajemen mutu yang didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

## **2. Perijinan Penelitian**

Proses perijinan dimulai dengan keluarnya surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi yang kemudian diserahkan beserta proposal penelitian kepada pihak PT. Rosalia Indah Transport melalui bagian HRD. Proses perijinan tidak mengalami kesulitan yang berarti dan berjalan dengan cukup lancar. Kesibukan dan padatnya kegiatan dari pihak HRD merupakan satu-satunya kendala yang dialami sehingga proses penyebaran kuesioner dan pengambilan data memerlukan waktu yang cukup lama. Setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian, barulah peneliti melakukan wawancara pra-penelitian dan menyebar kuesioner kepada subjek.

## **3. Persiapan Alat Ukur**

Persiapan penelitian diawali dengan menentukan alat ukur dengan melakukan adaptasi alat ukur yang sudah baku dan berlaku internasional untuk mengukur variabel etos kerja dan kepuasan kerja. Alasan pengadaptasian alat ukur karena hasil pengambilan datanya langsung dapat digunakan untuk menguji hipotesis tanpa melalui tahap *try-out*. Alat ukur yang digunakan peneliti yaitu *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) dari Miller, Woehr, dan Hudspeth (2001) untuk mengukur variabel etos kerja, dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1985) untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Skala dalam kuesioner dibagi menjadi 2 bagian skala, yaitu skala etos kerja dengan MWEP dan skala kepuasan kerja dengan JSS. Alat ukur berupa skala yang digunakan merupakan adaptasi dari alat ukur internasional yang baku dengan validitas dan reliabilitas yang sudah diuji sebelumnya. Validitas kedua alat ukur,

yaitu MWEP untuk skala etos kerja dan JSS untuk kepuasan kerja, diuji menggunakan validitas konstuk *Multitrait-multimethod* dengan mencari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas kedua alat ukur, yaitu MWEP untuk skala etos kerja dan JSS untuk kepuasan kerja, diuji menggunakan validitas konstuk *Multitrait-multimethod* dengan mencari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen pada MWEP ditunjukkan dengan skor korelasi dengan *personality - conscientiousness* dengan mean  $r = 0.34$  dan *manifest needs - need for achievement* dengan mean  $r = 0.29$ . Sedangkan validitas diskriminan ditunjukkan dengan skor pada *cognitive ability* dengan mean  $r = 0.03$  (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001).

Validitas konvergen dan validitas diskriminan dari JSS ditunjukkan dengan skor korelasi dengan JDI (Job Description Index). Untuk validitas konvergen JSS ditunjukkan dengan  $r = 0.692$  (*work* 0.66, *pay* 0.62, *promotion* 0.77, *supervision* 0.80, *co-workers* 0.61). Sedangkan validitas diskriminan ditunjukkan dengan skor  $r = 0.35$  (Spector, 1985).

Nilai reliabilitas MWEP dan JSS dihitung menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Untuk pengukuran etos kerja dengan skala MWEP, koefisien alpha yang dihasilkan dari alat ukur tersebut adalah 0.82 (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001). Sedangkan untuk pengukuran kepuasan kerja dengan skala JSS, koefisien alpha yang dihasilkan adalah 0.91 (Spector, 1985).

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan penelitian dimulai dengan penetapan sampel. Sampel diambil dengan cara *probability random sampling* dimana peneliti mengambil sampel secara acak terhadap populasi karyawan di PT. Rosalia Indah Transport yang berjumlah 713. Jumlah tersebut berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian dengan Manager HRD PT. Rosalia Indah Transport, Drs. Eko Sumarso, MM.

Setelah menentukan populasi, peneliti menetapkan jumlah sampel yaitu 89 orang berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan *error tolerance* 10%. Upaya memperoleh data mengenai variabel penelitian pada sampel dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan melalui HRD dan pembagian kuesioner manual secara acak terhadap karyawan.

Proses perolehan data dimulai dengan penyebaran 100 kuesioner pertama yang dilakukan pada tanggal 6 Februari 2017. Kuesioner tersebut terlebih dahulu diserahkan kepada pihak HRD untuk selanjutnya didistribusikan kepada subjek penelitian yang merupakan karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Pada tanggal 22 Februari 2017, kuesioner yang telah diisi subjek diambil kembali dengan jumlah 67 kuesioner untuk selanjutnya dilakukan skoring. Hasil skoring menunjukkan terdapat 48 kuesioner yang bisa diolah dan 21 kuesioner yang tidak dapat diolah.

Pada tanggal 1 Maret 2017, peneliti melakukan penyebaran 60 kuesioner lanjutan secara langsung kepada karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Penyebaran kuesioner lanjutan dilakukan karena jumlah kuesioner yang terkumpul dari penyebaran kuesioner pertama, belum memenuhi syarat untuk

dapat diolah lebih lanjut. Pengambilan kuesioner dilakukan pada tanggal 2 Maret 2017 dan selanjutnya dilakukan skoring. Jumlah kuesioner yang bisa diolah dari penyebaran kuesioner kedua sebanyak 12 kuesioner sehingga jumlah kuesioner keseluruhan yang bisa diolah adalah 60 kuesioner. Dikarenakan keterbatasan yang ada, akhirnya peneliti memutuskan untuk menggunakan data yang tersedia.

### C. Deskripsi Data Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data mengenai identitas subyek yang diperoleh, maka dapat diketahui deskripsi subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan laki-laki dan perempuan dari usia remaja akhir, dewasa awal, sampai dewasa akhir. Data demografi karyawan dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 4**  
**Data Demografi Subjek Penelitian**

Kategori	Rentang	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	36,66%
	Perempuan	21	35%
	Tidak Teridentifikasi	17	28,33
Rentang Usia	17-21 th	3	5%
	21-40 th	37	61,66%
	40-60 th	2	3,33%
	Tidak Teridentifikasi	18	30,00%
Divisi/Jabatan	Supervisor	1	1,60%
	SDM & Umum	8	13,33%
	Marketing	5	8,33%
	Pelayanan	2	3,33%
	Keuangan	13	21,66%
	TI	6	10%
	Resto	10	16,66%
	Tidak Teridentifikasi	15	25%



## 2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai etos kerja dan kepuasan kerja karyawan yang akan diteliti. Deskripsi data penelitian sebagai gambaran umum penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 5**  
**Deskripsi Statistik Data**

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Etos Kerja	65	260	162.5	32.5	174	230	197.95	13.536
Kepuasan Kerja	36	144	90	18	92	165	126.23	19.848

Perbandingan antara *mean* empirik dan *mean* hipotetik pada tabel 7 menjelaskan mengenai keadaan subjek penelitian terhadap variabel penelitian. Pada variabel etos kerja diketahui *mean* empirik lebih tinggi yaitu 197.95 dibandingkan dengan *mean* hipotetiknya yaitu 162.5. Artinya secara umum subjek pada penelitian ini memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan *mean* empirik variabel kepuasan kerja adalah 126.23 lebih tinggi dari *mean* hipotetiknya yaitu 90. Artinya subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

Variabel penelitian pada subjek dikatakan tinggi atau rendah berdasarkan kriteria kategorisasi. Gambaran etos kerja dan kepuasan kerja subjek yang terdapat pada penelitian ini dapat diperoleh dengan cara mengelompokan subjek dalam kategori yang ditentukan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Penyusunan kategori norma kedua variabel tersebut berdasarkan asumsi bahwa skor subjek untuk masing-masing variabel terdistribusi normal.

Berdasarkan kurva kategori subjek, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Rosalia Indah Transport memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Kategori etos kerja yang tinggi pada karyawan dapat dilihat dengan *mean* empirik 197.95 berada di antara kurva  $MH + 1SD = 195$  dan  $MH + 2SD = 227.5$ , sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan *mean* empirik 126.23 yang terletak di antara kurva  $MH + 2SD = 126$  dan  $MH + 3SD = 144$ .

#### **D. Analisis data**

##### **1. Hasil Uji Asumsi**

Sebelum dilakukan analisis korelasi untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

##### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Indikasi sebaran yang normal yaitu subjek yang dijadikan sampel penelitian dapat mewakili populasi, dan secara statistik sebaran normal menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian yang dihasilkan memiliki rentang skor yang seimbang. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov* dan data dinyatakan terdistribusi normal jika  $p > 0.05$ .

Uji normalitas yang diuji dengan menggunakan IBM SPSS 23 menunjukkan sebaran variabel bebas yaitu etos kerja diperoleh hasil sebesar 0.113 dengan taraf

signifikan 0.055 ( $p > 0.05$ ) yang berarti data etos kerja terdistribusi dengan normal. Uji normalitas variabel tergantung yaitu kepuasan kerja diperoleh hasil 0.94 dengan taraf signifikan 0.200 ( $p > 0.05$ ) yang berarti data variabel kepuasan kerja terdistribusi dengan normal.

#### b) Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui signifikansi linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Selain itu, pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dari titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika  $p < 0.05$ . Hasil uji linearitas menunjukkan etos kerja dengan kepuasan kerja memiliki  $F = 9.220$  dan  $p = 0.006$  maka signifikansi  $p < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel.

## 2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Hasil uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23.

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.371 dengan  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ) antara variabel etos kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja.

### 3. Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan berdasarkan data demografi untuk melihat apakah ada perbedaan kondisi etos kerja dan kepuasan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data demografi, diketahui subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

#### Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat perbedaan kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan.

Ha : Terdapat perbedaan kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan.

Untuk tahap selanjutnya, data akan diolah menggunakan Uji *Independent Sample T-Test* dengan menggunakan IBM SPSS 23. Hasil penelitian diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar  $0.590 > p 0.05$  untuk etos kerja, dan  $0.394 > p 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Rosalia Indah Transport.

## E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan PT. Rosalia Indah Transport sebagai subjek penelitian yang terdiri 36.66% laki-laki, 35% perempuan 35%, dan 28.33% tidak teridentifikasi, dengan rentang usia remaja akhir, dewasa awal, dan dewasa akhir. Mereka menempati divisi atau jabatan yang juga berbeda-beda yaitu 1 orang supervisor, 8 orang dari bagian SDM, 5 orang dari bagian marketing, 2 orang dari bagian pelayanan, 13 orang dari bagian keuangan, 6 orang dari bagian teknik informasi, 10 orang dari bagian *restaurant*, dan 15 orang dengan jabatan atau divisi yang tidak teridentifikasi.

Analisis data dengan uji statistik *product moment* memperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.371$  dengan  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa ada hubungan positif antara persepsi etos kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Sebaliknya, semakin rendah etos kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah. Pemahaman mengenai hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja di atas diperkuat dengan hasil penelitian *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes* yang dilakukan Rokhman (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada 49 karyawan dari 10 institusi Islam di Demak dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,360$  dan  $p < 0,01$ . Selain penelitian Rokhman, penelitian berjudul

*Job Satisfaction and Work Ethic among Workers in a Japanese Manufacturing Company Located in the United States* yang dilakukan oleh Elkins (2007) terhadap 462 karyawan manufaktur milik Jepang yang berada di Amerika Serikat pun menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut dengan nilai korelasi  $r = 0.345$  dan  $p = 0.001$  yang menunjukkan adanya hubungan positif antara etos kerja dengan kepuasan kerja.

Teori yang mendukung diterimanya hipotesis antara lain dikemukakan oleh Blood (dalam Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2001) yang mengatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan individu akan semakin tercapai bila individu tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan faktor penting untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika individu memiliki kepribadian yang baik, serta memiliki nilai-nilai penting yang terefleksi dari tingkah laku dan cara kerja individu tersebut, dapat menumbuhkan rasa puas individu terhadap pekerjaannya. Diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan etos kerja yang baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tercapai.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dari etos kerja, *mean* empirik 197.95 lebih tinggi dibandingkan dengan *mean* hipotetiknya 162.5 yang artinya subjek memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan deskripsi data hasil penelitian kepuasan kerja, *mean* empirik sebesar 126.63 lebih tinggi dari

mean hipotetiknya sebesar 90, yang berarti para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Kriteria kategorisasi skor variabel etos kerja subjek berdasarkan kurva kategorisasi dapat diketahui bahwa kondisi etos kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dengan *mean* empirik 197.95 berada di antara kurva  $MH + 1SD = 195$  dan  $MH + 2SD = 227.5$ . Berdasarkan kurva kategori subjek, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Rosalia Indah Transport memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Etos kerja yang dikategorikan tinggi artinya etos kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport dapat dikatakan baik namun masih menyisakan ruang untuk dilakukan pembenahan terhadap etos kerja pada setiap karyawan di PT. Rosalia Indah Transport. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang menunjukkan kurangnya kualitas sikap dalam memberikan pelayanan prima terhadap pengguna jasa atau tamu yang berkunjung walaupun perusahaan sudah mencoba menanamkan prinsip pelayanan prima bagi semua karyawan di PT. Rosalia Indah Transport.

Kriteria kategorisasi skor variabel kepuasan kerja subjek berdasarkan kurva kategorisasi dapat diketahui bahwa kondisi kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan *mean* empirik 126.23 yang terletak di antara kurva  $MH + 2SD = 126$  dan  $MH + 3SD = 144$ . Hasil ini menunjukkan kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Indah Transport yang sangat baik. Hal tersebut tentu perlu dipertahankan dan tetap ada ruang untuk dilakukan peningkatan. Pembenahan etos kerja diharapkan dapat

membantu meningkatkan dan mempertahankan kondisi kepuasan kerja pada sebagian karyawan. Sebagai analisis tambahan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Rosalia Indah Transport.

Kelemahan penelitian ini adalah saat proses pengisian kuesioner oleh subjek tidak diawasi langsung oleh peneliti karena kuesioner hanya bisa dititipkan dan didistribusikan oleh bagian HRD kepada karyawan. Keadaan tersebut membuat peneliti tidak dapat mengamati secara langsung bagaimana keadaan subjek saat mengisi kuesioner sehingga dari 100 kuesioner yang titipkan, hanya 50 yang dapat diolah dari 67 kuesioner yang kembali dengan data yang juga terisi lengkap. Selain itu, kelemahan lain dari penelitian ini adalah saat pendistribusian kuesioner secara langsung oleh peneliti terhadap karyawan, kesibukan karyawan menjadi alasan mereka tidak bersedia menjadi subjek penelitian. Kedua kelemahan tersebut menyebabkan jumlah subjek tidak mencapai jumlah yang telah ditentukan, yaitu 60 subjek tersedia dari 89 subjek yang diperlukan. Data subjek yang tidak lengkap juga menyulitkan peneliti mengidentifikasi demografi subjek untuk selanjutnya dilakukan analisis tambahan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil analisis data etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah transport menghasilkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.371$  dengan  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti etos kerja dapat dijadikan sebagai prediktor (variabel bebas) untuk memprediksikan kepuasan kerja. Semakin tinggi etos maka akan semakin tinggi kepuasan kerja atau sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

Sumbangan efektif variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport sebesar 0.137 atau 13.7 %. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel lain sebesar 86.3%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat berdasarkan analisis hasil penelitian, maka peneliti memiliki beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi PT. Rosalia Indah Transport**

Manajemen PT. Rosalia Indah Transport hendaknya melakukan usaha untuk mempertahankan kondisi etos kerja karyawan yang sudah baik untuk menjaga kondisi kepuasan kerja dalam diri karyawan yang sudah baik pula. Kondisi tersebut tentunya masih bisa ditingkatkan dengan meningkatkan dukungan dan peran serta pihak manajemen PT. Rosalia Indah dalam memerhatikan, memantau dan membina kinerja para karyawan dengan turun ke lapangan untuk berkomunikasi secara langsung.

### **2. Bagi Subjek Penelitian**

Para karyawan harus lebih menyadari pentingnya etos kerja dan kepuasan kerja dalam mewujudkan hasil kinerja yang terbaik. Kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rosalia Indah Transport yang terlihat sudah baik hendaknya perlu dipertahankan demi kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang berhubungan dengan etos kerja dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau memadukan variabel etos kerja dan kepuasan kerja dengan variabel lainnya.

- b) Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai etos kerja dan kepuasan kerja dapat memperkaya referensi melalui sumber lainnya sehingga dapat memperkaya penjelasan mengenai etos kerja dan kepuasan kerja.
- c) Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai etos kerja dan kepuasan kerja diharapkan dapat melakukan pengambilan data dengan pengamatan secara langsung saat subjek mengisi kuesioner sehingga mengurangi ketidaklengkapan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saiffuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Cetakan III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakan, Ismail, dan Buyukbese, Tuba. 2013. The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 7.
- Chanra, Heriyanto. (2013, 1 Mei). *Upah Buruh di Indonesia*. [http://www.kompasiana.com/gema\\_takbir/upah-buruh-di-indonesia\\_552facc36ea83468158b458a](http://www.kompasiana.com/gema_takbir/upah-buruh-di-indonesia_552facc36ea83468158b458a). Diakses 12 April 2016, Pukul 20.42 WIB.
- Chaplin, James P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson Michel. J. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Corner, James G. (2015, 24 Agustus). *Perbandingan Etos Kerja Karyawan Indonesia dengan Negara Lain*. (Online). [http://www.duniaprofesional.com/dunia-kerja/perbandingan-etos-kerja-karyawan-indonesia-dengan-negara-lain/Perbandingan\\_Etos\\_Kerja\\_Karyawan\\_Indonesia\\_dengan\\_Negara\\_Lain](http://www.duniaprofesional.com/dunia-kerja/perbandingan-etos-kerja-karyawan-indonesia-dengan-negara-lain/Perbandingan_Etos_Kerja_Karyawan_Indonesia_dengan_Negara_Lain). Diakses 17 April 2016 Pukul 22.35 WIB.
- Elkins, Samuel L. 2007. Job Satisfaction and Work Ethic among Workers in a Japanese Manufacturing Company Located in the United States. *Disertasi*. University of Tennessee: Knoxville.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* .Vol. 10, No.1, p. 1-12.
- Feldman, Daniel C., dan Arnold, Hugh J. 1983. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. Singapore: McGraw-Hill.
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth R. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Edisi ke-5 USA: Pearson.
- Ghiselli, E.E., dan Brown, G.W. 1955. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Greenberg, Jerald. 2011. *Behavior in Organization*. Edisi ke-10. London: Pearson.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-16. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 1969. *Work and The Nature of Man*. Cetakan ke-3. Cleveland: Thimas Y. Crowell Co.
- Ibrahim, R.Zirwatul A.R., Ohtsuka, Keis., Dagang, Mazidah M., dan Abu Bakar, Azlina. 2014. Job Satisfaction among Malaysian employees: an application of Spector's Job Satisfaction Survey in the South East Asian Context. *Jurnal Pengurusan* 41 p. 69-79
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangei Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*. Vol. 2, No. 1.
- Khasanah, Uswatun., Ismail, Iriani., dan Aulia, Helmi Buyung. 2013. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Mojokerto. *Trunojoyo Journal of Economics*.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. Edisi ke-10. USA: McGraw-Hill.
- McDaniel, Carl, dan Gates, Roger. 2013. *Marketing Research (International Student Version)*. Edisi ke-9. New Jersey: John Wiley & Sons
- Migdol, Florens. 2012. Hubungan Kepribadian Tipe A, Kepribadian Tipe B, dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru-guru SD UPTD Kulawi, Kab. Sigi, Sulawesi Tengah. *Tesis*. Universitas Kristen Satya Wacana: Salatiga.
- Miller, Michael J., Woehr, David J., dan Hudspeth, Natasha. 2001. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 59. p. 1-39.
- Miner, John B. 1992. *Industrial-Organizational Psychology*. Edisi Internasional. Singapore: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond., Hollenbeck, John., Gerhart, Barry., dan Wright, Patrick. 2014. *Fundamental of Human Resource Management*. Edisi Ke-5. New York: McGraw-Hill

- Nurrochman, Indhyra H. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Semarang Timur Branch Office. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Pujiyati, Ratna. 2012. Pengaruh Sikap Mandiri dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Riggio, Ronald E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Edisi ke-4. New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi ke-6 USA: Pearson.
- Rokhman, Wahibur. 2010. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO (Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies)*. Vol. 15, No.1, p. 21-27.
- Samhadi, S.H. (2007, 5 Desember). *Etos Kerja Indonesia terburuk di Asia?*. <http://training-ethos.blogspot.co.id/2007/12/etos-kerja-indonesia-terburuk-di-asia.html>. Diakses 17 April 2016, Pukul 23.40 WIB.
- Siringo-ringo, S.B. (2014, 19 Februari). *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*. <http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya-tingkat-kepuasan-para-pekerja-indonesia/#.VORC--aBG00>. Diakses 18 April 2016, Pukul 19.08 WIB.
- Sonny, Keraf. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Spector, Paul. E. 1985. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology* Vol. 13, No. 6, p. 693-713.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. ALFABETA
- Sukardewi, Nyoman., Dantes, Nyoman., dan Natajaya, Nyoman. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* Vol. 4.

- Sujarweni, V. Wiratna, dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tampubolon, Biatna D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* . Vol. 9, No. 3, p. 106-115.
- Tobing, Diana S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No. 1, p. 31-37.
- Wariyanti. 2010. Studi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Housewares Furniture. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Weber, Max. 2005. *The Protestant Ethic and The Spirit Of Capitalism*. Taylor & Francis e-Library.
- Widiandaru, Nanang O. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014*. p. 412-421.

# LAMPIRAN



**LAMPIRAN 1**  
**SKALA PENELITIAN**  
**ETOS KERJA**  
*The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)*  
**DAN**  
**KEPUASAN KERJA**  
*Job Satisfaction Survey (JSS)*

# SKALA PENELITIAN



Oleh:

**AHMAD RISYA PARADHYA**

**04130187k**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

**2017**

## KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

Pegawai Operasional PT. Rosalia Indah Transport

Salam,

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kesibukan saudara saat ini, perkenankan saya meminta kesediaan saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner yang terlampir. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat.

Dalam kuisisioner ini tidak ada jawaban yang salah, hal yang sama saya harap dan butuhkan adalah kejujuran dan jawaban yang paling mendekati dengan keadaan saudara yang sesungguhnya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan saudara bersedia memberikan jawaban saudara sendiri sejujurnya tanpa berdiskusi dengan orang lain. Segala jawaban, informasi dan identitas akan dijamin kerahasiaannya dan hanya di gunakan untuk keperluan penelitian. Saya harap saudara akan menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang saudara rasakan saat ini.

Akhir kata, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang saudara berikan saya mengharapkan dan mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Hormat Saya,

Peneliti

AHMAD RISYA PARADHYA

01430187K

## IDENTITAS

Nama (inisial) :  
 Umur :  
 Jenis kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Jabatan/Divisi :

### Petunjuk Pengisian

Berikut adalah serangkaian pernyataan, bacalah pernyataan dengan cermat kemudian pilihlah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang anda pilih.

Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang dinilai salah. Jawaban terbaik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban saudara dijamin dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini, oleh karena itu saudara tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban.

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Silahkan membaca setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan tanda (√) pada huruf pada alternatif jawaban yang saudara pilih, jangan ada yang terlewati.

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berdoa sebelum makan	√			

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, saudara cukup mencoret jawaban sebelumnya (✗) ditengah-tengah tanda centang dan mengisi di kolom yang lain.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berdoa sebelum makan	✗		√	

Setelah semua jawaban terisi, mohon untuk diteliti kembali jawaban saudara dan jangan sampai ada yang terlewat.

## SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Penting untuk tetap sibuk bekerja dan tidak membuang waktu.				
2.	Saya merasa tidak enak ketika hanya ada sedikit pekerjaan untuk saya selesaikan.				
3.	Jika saya ingin membeli sesuatu, saya selalu menunggu sampai saya mampu membelinya.				
4.	Saya merasa lebih puas ketika menghabiskan keseharian saya dengan bekerja.				
5.	Hidup akan lebih bermakna jika kita memiliki banyak waktu luang.				
6.	Untuk mencapai kesuksesan, seseorang harus mandiri.				
7.	Seseorang harus bertanggung jawab atas tindakannya sendiri.				
8.	Saya lebih suka pekerjaan yang menyediakan banyak waktu luang.				
9.	Sebaiknya jangan membuang-buang waktu dan menggunakannya secara efisien.				
10.	Meskipun saya mampu dari segi keuangan, saya tidak akan berhenti bekerja.				
11.	Saya lebih merasa puas terhadap sesuatu yang mengharuskan saya menunggu untuk bisa mendapatkannya.				
12.	Saya merencanakan keseharian saya supaya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.				
13.	Sangat memuaskan ketika menghabiskan keseharian dengan bekerja.				
14.	Semakin banyak waktu yang bisa saya habiskan untuk kegiatan saat waktu luang, saya merasa lebih baik.				
15.	Harus selalu berperilaku baik dan adil.				

16.	Saya akan mengambil suatu barang dari tempat saya bekerja ketika saya merasa tidak mendapatkan upah yang cukup.				
17.	Tidak ada yang tidak mungkin jika kita bekerja keras.				
18.	Akan lebih baik jika semakin sedikit waktu bekerja dan semakin banyak waktu luang.				
19.	Sesuatu yang mengharuskan anda menunggu untuk dapat dimiliki adalah hal yang paling berharga.				
20.	Kerja keras adalah kunci keberhasilan.				
21.	Kemandirian adalah kunci keberhasilan.				
22.	Bekerja keras akan membuat kehidupan menjadi lebih baik.				
23.	Saya selalu mencari cara untuk mempergunakan waktu yang saya miliki secara produktif.				
24.	Kerja keras membuat seseorang menjadi individu yang lebih baik.				
25.	Jangan membuat penilaian tentang suatu hal sebelum mendapatkan semua fakta tentang hal tersebut.				
26.	Seseorang akan menjadi individu yang lebih baik jika bergantung pada diri sendiri.				
27.	Bekerja menyita sebagian besar waktu saya sehingga hanya ada sedikit waktu untuk bersantai.				
28.	Sedapat mungkin hidup mandiri dan tidak tergantung dengan orang lain.				
29.	Sesuatu yang didapatkan dalam jangka waktu yang lama biasanya lebih memuaskan daripada sesuatu yang didapatkan dengan segera.				
30.	Sangat penting bagi saya untuk selalu dapat bekerja.				
31.	Lebih baik jika memiliki lebih banyak waktu luang.				

32.	Sebisa mungkin menghindari ketergantungan terhadap orang lain jika memungkinkan.				
33.	Meskipun saya memiliki warisan yang banyak, saya akan tetap bekerja.				
34.	Saya tidak suka bergantung pada orang lain.				
35.	Dengan bekerja keras, seseorang akan dapat mengatasi segala permasalahan dalam kehidupan.				
36.	Saya berusaha untuk mengatur hari kerja saya supaya tidak ada waktu yang terbuang.				
37.	Jangan berbohong tentang orang lain.				
38.	Masalah apapun akan terselesaikan dengan bekerja keras.				
39.	Menghabiskan waktu sama pentingnya dengan menghabiskan uang.				
40.	Meskipun mungkin bagi saya untuk pensiun, namun saya akan tetap bekerja.				
41.	Hidup tanpa bekerja akan sangat membosankan.				
42.	Saya lebih memilih untuk menabung sampai saya mampu untuk membeli sesuatu daripada membelinya secara mencicil.				
43.	Dunia akan menjadi tempat yang lebih baik jika orang-orang menghabiskan banyak waktu untuk bersantai.				
44.	Saya berusaha untuk menjadi mandiri.				
45.	Jika anda bekerja keras, maka anda akan berhasil.				
46.	Sesuatu yang terbaik dalam hidup adalah sesuatu yang mengharuskan anda menunggu untuk mendapatkannya.				
47.	Siapapun yang mampu dan mau untuk bekerja keras memiliki peluang besar untuk sukses.				
48.	Mencuri tidak menjadi masalah selama tidak ketahuan.				
49.	Pekerjaan yang menawarkan banyak waktu luang adalah pekerjaan yang cocok untuk saya.				



50.	Memiliki kesempatan untuk tidak bergantung pada orang lain adalah hal penting bagi saya.				
51.	Penting untuk memperlakukan seseorang sebagaimana anda ingin diperlakukan.				
52.	Saya mendapatkan rasa pemenuhan diri dengan bekerja.				
53.	Setiap individu harus selalu melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.				
54.	Tidak benar ketika mengambil sesuatu yang bukan milik anda.				
55.	Hanya individu yang bergantung pada diri sendiri yang akan maju dalam kehidupan.				
56.	Menyia-nyikan waktu sama buruknya seperti menyia-nyiakan hal baik.				
57.	Ada waktunya untuk mencuri.				
58.	Individu seharusnya memiliki waktu luang yang lebih untuk bersantai.				
59.	Sangat penting untuk menentukan takdir diri sendiri dengan tidak bergantung pada orang lain.				
60.	Dengan bekerja keras, seseorang akan mencapai cita-citanya.				
61.	Seseorang harus adil dalam berurusan dengan orang lain.				
62.	Satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu yang berharga adalah dengan menabung.				
63.	Kegiatan diwaktu luang lebih menarik dibandingkan dengan bekerja				
64.	Melalui keseharian dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi.				
65.	Ketidaksukaan terhadap kerja keras adalah cerminan kelemahan karakter				

### Petunjuk Pengisian

Berikut adalah serangkaian pernyataan, bacalah pernyataan dengan cermat kemudian pilihlah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang anda pilih.

Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang dinilai salah. Jawaban terbaik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban saudara dijamin dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini, oleh karena itu saudara tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban.

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Silahkan membaca setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan tanda (√) pada huruf pada alternatif jawaban yang saudara pilih, jangan ada yang terlewati.

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Saya berdoa sebelum makan	√			

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, saudara cukup mencoret jawaban sebelumnya (✗) ditengah-tengah tanda centang dan mengisi di kolom yang lain.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Saya berdoa sebelum makan	✗		√	

Setelah semua jawaban terisi, mohon untuk diteliti kembali jawaban saudara dan jangan sampai ada yang terlewati.

## SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya digaji dengan layak untuk pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Kesempatan promosi pada pekerjaan saya sangat sedikit.				
3.	Atasan saya cukup berkompeten dalam melakukan pekerjaan				
4.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5.	Ketika saya bekerja dengan baik, saya mendapatkan pengakuan sebagaimana mestinya.				
6.	Banyaknya aturan dan prosedur membuat pekerjaan yang mudah menjadi sulit.				
7.	Saya senang dengan rekan-rekan kerja saya.				
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.				
9.	Komunikasi tampak lancar di perusahaan ini.				
10.	Kenaikan gaji sangat sedikit dan jarang.				
11.	Kesempatan diberikan pada karyawan yang bekerja dengan baik.				
12.	Atasan bersikap tidak adil kepada saya.				
13.	Tunjangan yang saya terima sama besarnya dengan yang ditawarkan oleh perusahaan lain.				
14.	Saya merasa pekerjaan saya tidak dihargai				
15.	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat manajemen.				

16.	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya kurang berkompeten.				
17.	Saya senang melakukan pekerjaan saya.				
18.	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas.				
19.	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika berpikir tentang upah yang diberikan.				
20.	Kecepatan proses promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain.				
21.	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya.				
22.	Tunjangan yang kami dapatkan adil.				
23.	Terdapat beberapa imbalan untuk yang bekerja disini.				
24.	Terlalu banyak yang saya kerjakan di tempat kerja.				
25.	Saya nyaman dengan rekan-rekan kerja saya.				
26.	Saya sering merasa tidak mengetahui apa yang terjadi dengan perusahaan ini.				
27.	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya.				
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.				
29.	Ada beberapa keuntungan yang tidak kami dapat yang seharusnya kami terima.				
30.	Saya senang dengan atasan saya.				
31.	Saya memiliki terlalu banyak tugas.				
32.	Saya tidak merasa usaha saya dihargai dengan cara yang seharusnya.				

33.	Saya puas dengan kesempatan promosi yang saya dapatkan.				
34.	Terlalu banyak perselisihan di tempat kerja.				
35.	Pekerjaan saya menyenangkan.				
36.	Tugas-tugas pekerjaan saya sering tidak dijelaskan sepenuhnya oleh perusahaan.				

SELAMAT MENGERJAKAN

TERIMAKASIH

**LAMPIRAN 2**  
**KATEGORISASI**

### Kategorisasi Etos Kerja

Aitem Valid : 65 Skor Skala : 1,2,3,4  
 Mean Empirik (ME) : 197.95  
 Mean Hipotetik (MH) :  $65 \times 2.5 = 162.5$

Skor tertinggi  $4 \times 65 = 260$

Skor terendah  $1 \times 65 = 65$

Rentang skor =  $260 - 65 = 195$

$$SD = \frac{195}{6} = 32.5$$

$$MH + 3 SD = 162.5 + 97.5 = 260$$

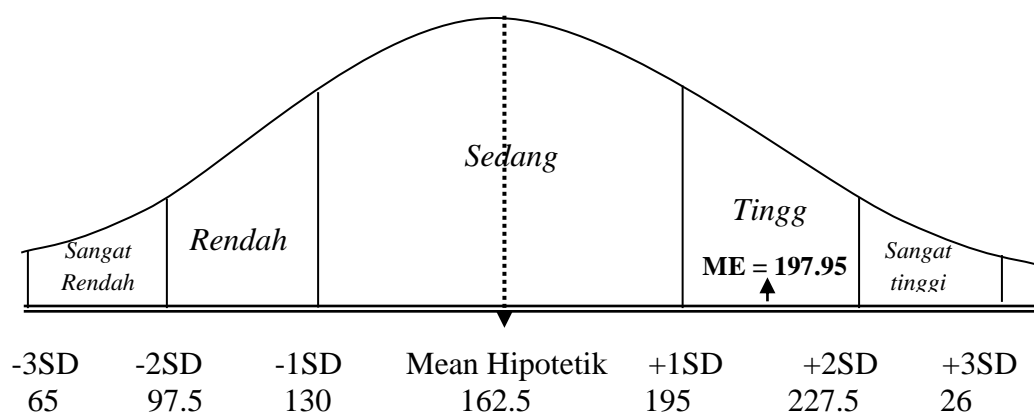
$$MH + 2 SD = 162.5 + 65 = 227.5$$

$$MH + 1 SD = 162.5 + 32.5 = 195$$

$$MH - 1 SD = 162.5 - 32.5 = 130$$

$$MH - 2 SD = 162.5 - 65 = 97.5$$

$$MH - 3 SD = 162.5 - 97.5 = 65$$



### Kategorisasi Kepuasan Kerja

Aitem Valid : 36 Skor Skala : 1,2,3,4  
 Mean Empirik (ME) : 126.23  
 Mean Hipotetik (MH) :  $36 \times 2.5 = 90$

Skor tertinggi :  $4 \times 36 = 144$   
 Skor terendah :  $1 \times 36 = 36$

Rentang skor :  $144 - 36 = 108$

$$SD = \frac{108}{6} = 18$$

$$MH + 3 SD = 90 + 54 = 144$$

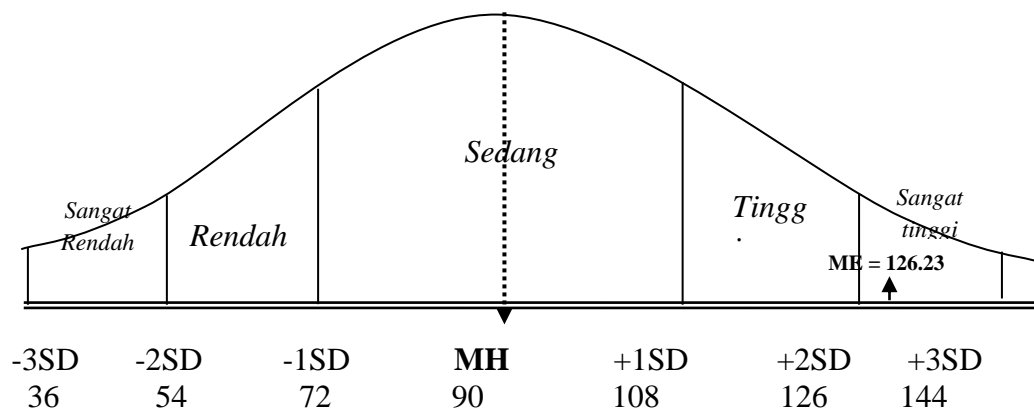
$$MH + 2 SD = 90 + 36 = 126$$

$$MH + 1 SD = 90 + 18 = 108$$

$$MH - 1 SD = 90 - 18 = 72$$

$$MH - 2 SD = 90 - 36 = 54$$

$$MH - 3 SD = 90 - 54 = 36$$





**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI DATA PENELITIAN**











**LAMPIRAN 4**  
**DESKRIPSI DATA EMPIRIK**  
**DAN UJI ASUMSI**

## DESKRIPSI DATA EMPIRIK DAN UJI ASUMSI

### 1. Deskripsi Data Empirik

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
etos_kerja	60	197.95	13.536	174	230
kepuasan_kerja	60	126.23	19.848	92	165

### 2. Uji Asumsi

#### A. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		etos_kerja	kepuasan_kerja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	197.95	126.23
	Std. Deviation	13.536	19.848
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.094
	Positive	.113	.094
	Negative	-.066	-.090
Test Statistic		.113	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Kriteria pengujian:

- a) Angka signifikasn Uji Kolmogorov-Smirnov  $Sig > 0.05$ , maka distribusi data normal.
- b) Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov  $Sig < 0.05$ , maka distribusi data tidak normal.

Analisa:

- a) Variabel etos kerja  $Sig = 0.55 > 0.05$ , maka distribusi data normal.
- b) Variabel kepuasan kerja  $Sig = 0.200 > 0.05$ , maka distribusi data normal.

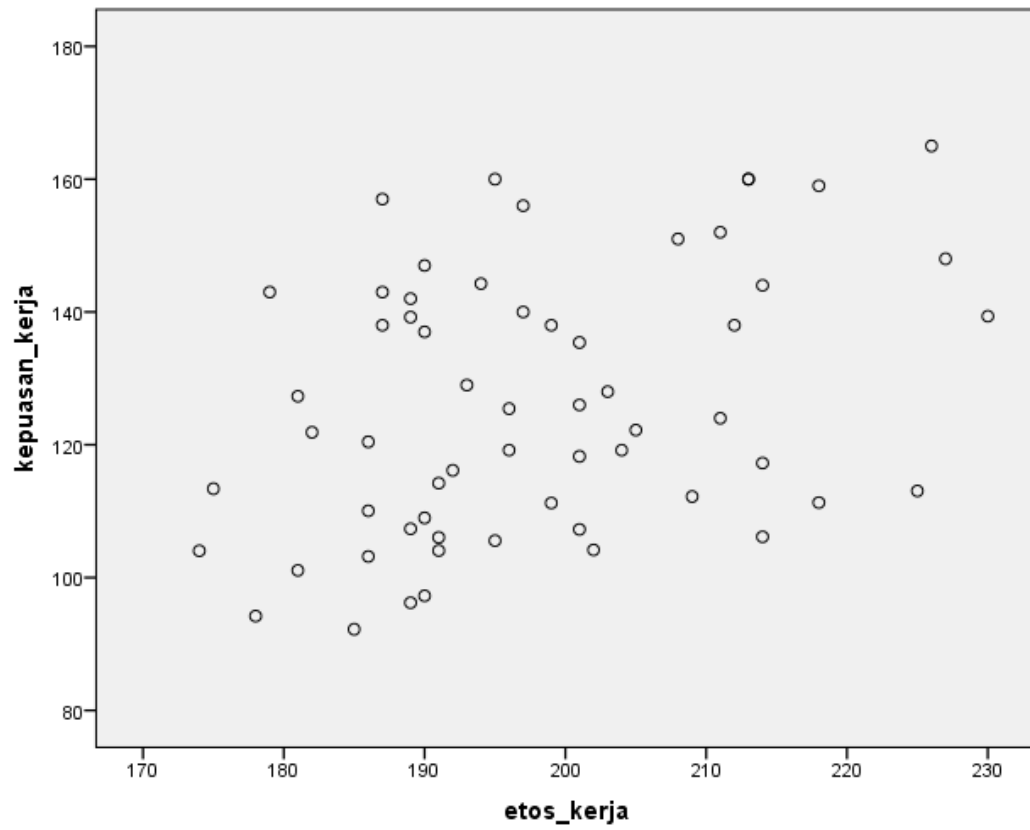
#### B. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * etos_kerja	Between	(Combined)	14590.830	34	429.142	1.240	.291
	Groups	Linearity	3190.585	1	3190.585	9.220	.006
		Deviation from	11400.245	33	345.462	.998	.509
		Linearity					
Within Groups			8651.442	25	346.058		
Total			23242.273	59			

Untuk melihat signifikansi persamaan regresi dapat dilihat dari nilai Sig. penelitian dapat digunakan untuk prediksi apabila nilai  $Sig < 0,05$ .

### Grafik Linearitas





**LAMPIRAN 5**  
**UJI HIPOTESIS**

### Correlations

		etos_kerja	kepuasan_kerja
etos_kerja	Pearson Correlation	1	.371**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	60	60
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antara etos kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0.371

- Jika probabilitas (sig) < 0.05, maka hubungan kedua variabel signifikan
- Jika probabilitas (sig) > 0.05, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan

Pada tabel *correlations*, hubungan antara variabel etos kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai Sig.(2-Tailed) = 0.004.

### Measures of Association

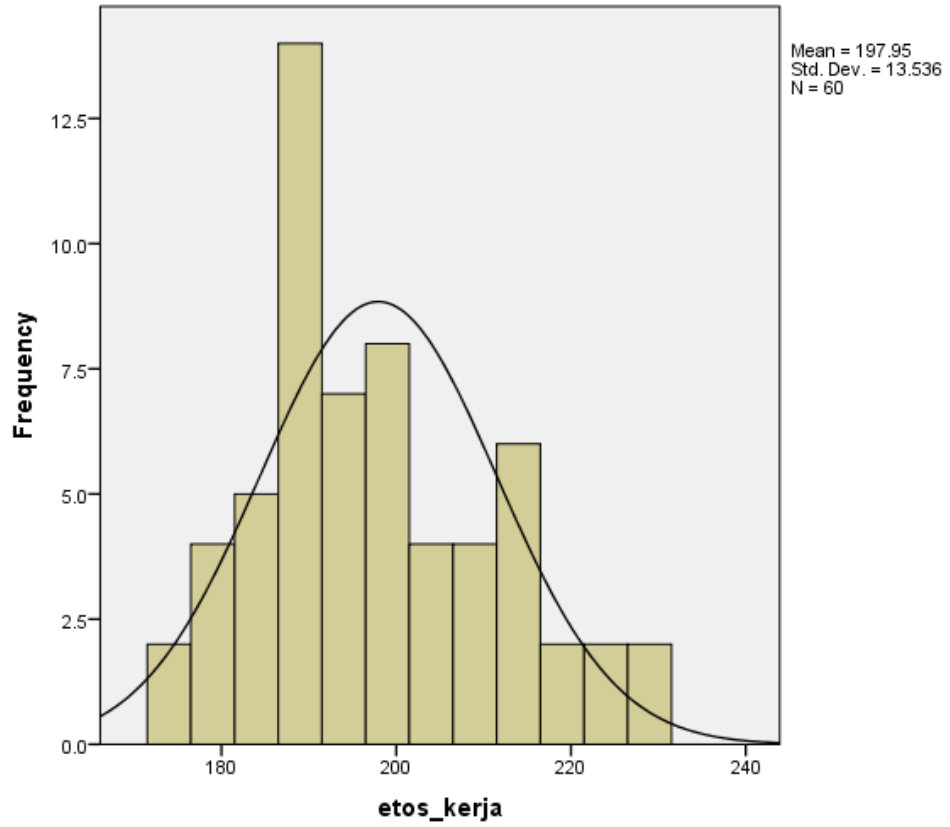
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan_kerja * etos_kerja	.371	.137	.792	.628

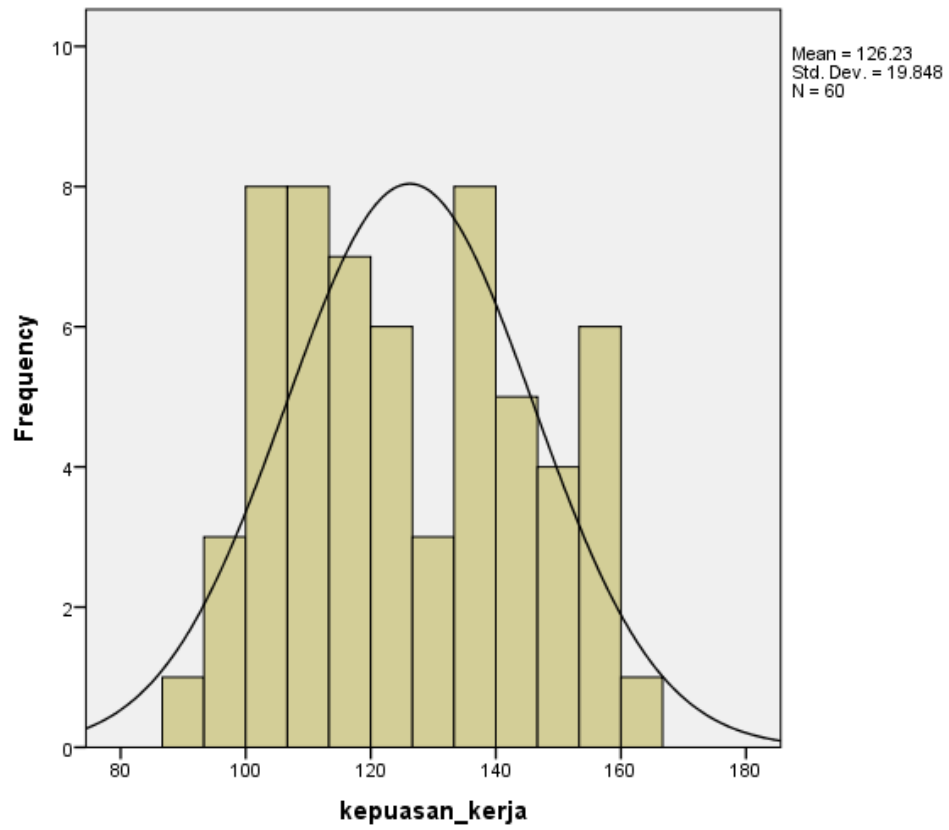
Keterangan :

- 0 – 0.25 : korelasi sangat lemah
- > 0.25 – 0.5 : korelasi cukup
- > 0.5 – 0.75 : korelasi kuat
- > 0.75 – 1 : korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel, angka korelasi antara etos kerja 0.371. Artinya, terdapat korelasi antara etos kerja dan kepuasan kerja dengan tingkat korelasi cukup.

Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam perhitungan diatas adalah 0.137 atau sama dengan 13.7%, dengan kata lain besarnya pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja adalah 13.7%.

**GRAPH HISTOGRAM ETOS KERJA**

**GRAPH HISTOGRAM KEPUASAN KERJA**

**LAMPIRAN 6**  
**ANALISIS TAMBAHAN**

```
T-TEST GROUPS=Gender(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=EtosKerja
/CRITERIA=CI(.95).
```

## T-Test

**Group Statistics**

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Etos Kerja	Laki-Laki	23	194.6087	11.62966	2.42495
	Perempuan	21	196.7619	14.62158	3.19069

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Etos Kerja	Equal variances assumed	.426	.517	-.543	42	.590	-2.15321	3.96584	-10.15661	5.85019
	Equal variances not assumed			-.537	38.193	.594	-2.15321	4.00760	-10.26483	5.95841

```
T-TEST GROUPS=Gender(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=KepuasanKerja
/CRITERIA=CI(.95)
```

## T-Test

**Group Statistics**

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan Kerja	Laki-Laki	23	93.5217	9.44298	1.96900
	Perempuan	21	96.4762	13.16670	2.87321

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kepuasan Kerja	Equal variances assumed	.576	.452	-.861	42	.394	-2.95445	3.43152	-9.87955	3.97065
	Equal variances not assumed			-.848	35.982	.402	-2.95445	3.48314	-10.01872	4.10981