

Sosialisasi Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan *Human Resources* Di PT. X Boyolali

Sari Angelina¹, Putri Ambar Sari², Ayu Dwi Lestari Putri³, Susatyo Yuwono⁴

^{1,2,3} *Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia*

Corresponding Author

Nama Penulis: Sari Angelina

E-mail: Sariangelina1210@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan sosialisasi etos kerja terhadap produktivitas karyawan di departemen Sumber Daya Manusia (HR) PT. X Boyolali. Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Etos kerja dapat diartikan sebagai nilai-nilai dan etika dasar dalam suatu organisasi perusahaan yang mengarahkan perilaku individu dan kelompok kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pelaksanaan dengan sosialisasi dan penyebaran angket/kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan HR yang berpartisipasi dalam sosialisasi etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki etos kerja yang cukup baik, namun masih perlu untuk diperbaiki. Lalu, kategori tinggi yang hanya ditempati oleh sedikit karyawan menunjukkan bahwa terdapat beberapa individu yang memiliki etos kerja yang sangat baik dan dapat menjadi contoh bagi sesama rekan kerja.

Kata Kunci - Etos Kerja, Produktivitas Karyawan, Sumber Daya Manusia, Sosialisasi

Abstract

Implementation of work ethic socialization on employee productivity in the Human Resources (HR) department of PT X Boyolali. Work ethic is one of the important factors that can affect employee productivity. Work ethic can be interpreted as basic values and ethics in a company organization that directs the behavior of individuals and employee work groups. This research uses the implementation method with socialization and distributing questionnaires to collect data from HR employees who participated in the socialization of work ethics. The results showed that most employees already have a fairly good work ethic, but still need to be improved. Then, the high category which is only occupied by a few employees shows that there are some individuals who have a very good work ethic and can be an example for fellow coworkers.

Keywords - Work Ethic, Employee Productivity, Human Resources, Socialization

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang berperan sebagai penggerak dari seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan cukup berpengaruh besar terhadap keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Untuk dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan, maka sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu menghasilkan produktivitas yang optimal. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan pelanggan perusahaan (Waruwu, 2023). Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu yang bernilai (Martono, 2019). Produktivitas menjadi satu kesatuan dari masukan dengan penggunaan sumber daya secara efisien dan minimal, proses, dan keluaran dari sekumpulan hasil yang menunjukkan efektivitas dari tercapainya keuntungan serta keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, maka produktivitas dapat diartikan sebagai pembandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta dari karyawan atau tenaga kerja perusahaan. Produktivitas terdiri atas beberapa aspek, diantaranya yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan, dan disiplin terhadap pekerjaan (Wisnuwardhana, Wolor, & Marsofiyati, 2024). Selain aspek, terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi dan sarana produksi (Tirtana & Wijayanti, 2023).

Menurut Tirtana & Wijayanti (2023), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai nilai-nilai dan etika dasar dalam suatu organisasi perusahaan yang mengarahkan perilaku individu dan kelompok kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka dapat bekerja dengan perspektif yang jelas, terarah, dan terkendali, serta memiliki motivasi yang tinggi sesuai dengan lingkungan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang baik untuk mengoptimalkan rencana program organisasi perusahaan (Waruwu, 2023). Menurut Badriati (2021), etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu. Sedangkan aspek dari etos kerja meliputi: a) keahlian interpersonal, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerjanya: b) Inisiatif, yaitu dorongan dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas: dan c) Dapat diandalkan, yaitu berkaitan dengan harapan terhadap kinerja karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaannya di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui sosialisasi etos kerja, diharapkan produktivitas karyawan PT. X Boyolali dapat meningkat secara signifikan.

Tujuan dilakukannya sosialisasi dalam kegiatan pengabdian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sosialisasi etos kerja terhadap produktivitas karyawan Human Resources di PT X Boyolali. Manfaat dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen PT. X Boyolali mengenai upaya peningkatan etos kerja karyawan guna mencapai produktivitas yang optimal. Selain itu, hasil dari program ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan program yang lebih efektif untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

METODE

Kegiatan Pengabdian Masyarakat (PKM) pada PT X Boyolali ini diisi dengan kegiatan berupa sosialisasi, penyuluhan, dan edukasi terkait dengan etos kerja guna meningkatkan produktivitas pada karyawan. Implementasi kegiatan tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Persiapan
 - a. Menyiapkan bahan: materi pelatihan, alat peraga, dan dokumen pendukung lainnya disiapkan untuk menunjang kegiatan.

- b. Permohonan izin kepada manajemen PT. X Boyolali: mengajukan permohonan resmi untuk melaksanakan kegiatan PKM.
- c. Menyiapkan kegiatan: mengatur jadwal kegiatan, menyusun rencana detail pelaksanaan, dan menentukan sasaran peserta.
- d. Mempersiapkan kebutuhan acara: pengaturan transportasi, persiapan buah tangan untuk peserta, dan pembuatan spanduk.
2. Implementasi Kegiatan
 - a. Pengenalan Anggota PKM: memperkenalkan tim PKM kepada karyawan PT. X Boyolali.
 - b. Sosialisasi: dilaksanakan di *Integrity Room* pada tanggal 22 Februari 2024, selama 120 Menit.
 - c. Penyajian Materi: memberikan presentasi mengenai pentingnya etos kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
 - d. Penutup: melakukan dokumentasi kegiatan dan menyelesaikan administrasi yang diperlukan.
3. Evaluasi

Evaluasi kegiatan merupakan bagian penting untuk memastikan inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta dan manajemen PT. X Boyolali mengenai efektivitas kegiatan yang telah dilaksanakan dan penyebaran kuesioner. Untuk melihat etos kerja karyawan dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner pada 41 karyawan. Subjek penelitian ini merupakan karyawan Human Resources di PT X Boyolali. Penelitian ini menggunakan Skala likert etos kerja yang terdiri dari beberapa aspek yaitu kerja keras, disiplin, jujur, rasional, dan tanggung jawab. Setiap skala diwakili oleh 19 item pertanyaan. Adapun skala ini yaitu menggunakan empat alternatif penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek setiap pernyataan favorable, di antaranya adalah Sangat Sesuai (SS) nilai 4, Sesuai (S) nilai 3, Tidak Sesuai (TS) nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai 1. Sedangkan untuk item berbentuk unfavorabel di antaranya yaitu Sangat sesuai (SS) nilai 1, Sesuai (S) nilai 2, Tidak Sesuai (TS) nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai 4.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah melalui analisis menggunakan Product Moment dari Pearson, yaitu dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Setelah melalui proses uji validitas item dengan batasan $r > 0,3$, Skala komponen etos kerja terdiri dari 19 item, maka secara keseluruhan semua item dinyatakan valid karena memiliki korelasi item dengan item total $> 0,3$ yaitu bergerak antara 0,330 sampai 0,732. berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka seluruh item dinyatakan valid, dan kemudian dilanjutkan untuk menguji reliabilitas. Uji reliabilitas skala etos kerja menggunakan metode *Cronbach Alpha* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	19

Berdasarkan tabel tersebut, maka didapatkan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan terhadap skala etos kerja menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,868 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1.
Dokumentasi Kegiatan

Kegiatan Sosialisasi Etos Kerja dilakukan sebagai bentuk untuk meningkatkan pemahaman dalam menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap etos kerja yang di mana kegiatan ini dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 22 Februari 2024. Kegiatan tersebut berlokasi di Integrity Room PT. X Boyolali. Durasi kegiatan dimulai sekitar pukul 14.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB. Pendekatan kelompok yang dilakukan adalah dengan pemaparan materi terkait pemahaman etos kerja. Kegiatan dihadiri oleh 41 karyawan. Sedangkan kuesioner diisi dengan pengisian empat jawaban skala Likert (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat setuju). Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 41 karyawan Human Resources di PT X Boyolali, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Kuesioner

Aitem	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Rentang	Mean	Standar Deviasi
19	76	51	25	35	5,3

Dari data kuesioner didapatkan skor tertinggi pada responden yaitu 76, sedangkan skor terendah yang didapat dari data responden adalah 51. Oleh karena itu, untuk mencari rentang skor adalah dengan nilai minimum - jumlah aitem yaitu $(51 - 19)$, maka didapatkan rentang skor sebesar 25. Kemudian, untuk menghitung rata-rata dari skor yang didapat, maka dapat dicari dengan nilai minimum + jumlah aitem lalu dibagi 2 yaitu $(51 + 19 / 2)$, sehingga didapatkan skor rata rata sebesar 35. Selanjutnya, dalam menghitung standar deviasi dilakukan dengan nilai minimum - jumlah aitem lalu dibagi 6 yaitu $(51 - 19 / 6)$, sehingga didapatkan hasil 5,3. Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dilihat kategorinya sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Etos Kerja Karyawan PT X Boyolali

Kategori	Jumlah
Rendah (51 - 59)	8
Sedang (60 - 68)	26
Tinggi (69 - 76)	6
Jumlah	41

Hasil kuesioner kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok berdasarkan nilai skor yang diperoleh, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup skor antara 51 hingga 59, kategori sedang mencakup skor antara 60 hingga 68, dan kategori tinggi mencakup skor antara 69 hingga 76. Dari data yang diperoleh, terdapat 8 responden yang masuk dalam kategori rendah, terdapat 26 responden yang masuk ke dalam kategori sedang, serta terdapat 6 responden yang masuk ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden masuk ke dalam kategori sedang yang di mana hal tersebut berarti bahwa Etos Kerja dari karyawan Human Resources di PT X Boyolali sebagian besar tergolong pada kategori sedang.

Menurut Wijayanti (2015) dampak dari seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi terlihat dari sikap produktivitasnya yang penuh kegembiraan dan semangat, optimisme dan disiplin kerja tinggi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT X Boyolali telah memiliki etos kerja yang cukup baik, namun masih perlu untuk diperbaiki karena sebagian besar berada di rentang sedang. Sedangkan, kategori tinggi yang hanya ditempati oleh sedikit karyawan menunjukkan bahwa terdapat beberapa individu yang memiliki etos kerja yang sangat baik dan dapat menjadi contoh bagi sesama rekan kerja.

Melalui peningkatan etos kerja, karyawan dapat bekerja dengan perspektif yang jelas, terarah, dan terkendali, serta memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan tujuan dari program PKM yang dilakukan, yaitu untuk memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen PT. X Boyolali mengenai upaya peningkatan etos kerja karyawan guna mencapai produktivitas yang optimal. Kelemahan dari penelitian ini yaitu hasil penelitian hanya mengungkap kategori etos kerja pada karyawan PT X Boyolali yang di mana penelitian ini tidak ada pengukuran data pembandingan, sehingga tidak dapat diketahui pengaruh sosialisasi terhadap etos kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari kegiatan sosialisasi etos kerja yang dilakukan di PT. X Boyolali pada 22 Februari 2024 menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan Human Resources. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas karyawan berada dalam kategori etos kerja sedang dengan beberapa karyawan di kategori tinggi yang dapat menjadi contoh untuk karyawan lain. Sosialisasi ini diharapkan mampu menambah pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya etos kerja pada karyawan. Program ini mendukung tujuan pengabdian masyarakat dengan memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen untuk terus meningkatkan etos kerja guna mencapai produktivitas optimal dan keberhasilan perusahaan.

Untuk pengabdian selanjutnya, disarankan melakukan penilaian atau pengukuran pembandingan pretest dan posttest karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana intervensi atau program yang dilakukan telah mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya data pretest dan posttest, maka dapat dilakukan analisis terhadap peningkatan atau perubahan

yang terjadi pada peserta, sehingga dapat diidentifikasi area mana yang memerlukan perbaikan lebih lanjut dan strategi apa yang paling efektif untuk digunakan dalam pengabdian berikutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang tulus kepada PT. X Boyolali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melaksanakan kegiatan ini. Dukungan dan komitmen perusahaan dalam meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan sangatlah berharga. Kami juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada seluruh karyawan PT. X Boyolali yang telah berpartisipasi aktif dalam sosialisasi ini. Tanpa keterlibatan dan antusiasme, kegiatan ini tidak akan berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan sepanjang proses ini. Terakhir, kami berterima kasih kepada semua pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriati, B. E. 2021. *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan budaya*. Mataram: Sanabil.
- Karsim, K. (2023). Pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 102. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>
- Meramis, J., Ondang, T. F., & Joroh, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado. *Journal MABP*, 5(1), 38–48.
- Siagian, S. 2002. *Filsafat administrasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sihombing, T. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi kasus PNPM mandiri pedesaan pertanian di provinsi Papua dan provinsi Papua Barat). *Jurnal OE*, 6(2), 220–237.
- Surbakti, A., & Tinambunan, A. P. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Pt. Pp London Sumatra Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 55–71. <https://doi.org/10.54367/jmb.v13i1.66>
- Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). Analisa pengaruh etos kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. MBI". *Jurnal Ekonomi Akutansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57-70.
- Wijayanti, N. S. (2015). Penciptaan budaya perusahaan yang baik dalam rangka membangun perusahaan berkualitas global melalui peningkatan etos kerja karyawan. *Jurnal Efisiensi*, 13(1). Retrieved from: <https://staffnew.uny.ac.id/upload/198807082014042002/penelitian/penciptaan-budaya-perusahaan-untuk-peningkatan-etos-kerja-karyawan.pdf>
- Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan pada pt. Red basket indonesia. *Hisbah:Jurnal bimbingan konseling dan dakwah Islam*, 14(1),15-24.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis produktivitas kerja karyawan pada cv griya alam mulia. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13-27.

