



PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI

Nuerlela Wati¹, Putra Adi Pradana²

^{1,2}Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Article's Information

DOI:

<http://dx.doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278>

e-ISSN:

2685-3426

EDITORIAL HISTORY:

SUBMISSION: 09 Desember 2021

ACCEPTED: 28 Desember 2021

CORRESPONDENCE*:

putraadipradanapsw@gmail.com

AUTHOR'S ADDRESS:

nurlelawati069@gmail.com

ABSTRACT

The relationship between work ethic and productivity of employee performance during the pandemic period, majoring in Sharia Business Management, Faculty of Economics and Islamic Business, research aimed at new opportunities regarding a) employee work ethic b) employee performance productivity c) knowing the relationship between work ethic with the productivity of employee performance during the pandemic. This study uses a quantitative approach, data collection techniques are 1) interviews 2) observation 3) questionnaires. The results of the study indicate that the work ethic of employees is shown by a work pattern that is based on the regulations set by the company and works carefully. Employee performance productivity during the pandemic is shown by the efforts of employees who are always careful in carrying out their work in their work, and enthusiasm in working to increase production. So that they are encouraged to carry out their duties with full responsibility, especially during this pandemic, they must really improve their work spirit and productivity, for that they need a leader who can invite and provide direction in the spirit of work.

Keywords: Work ethic, Performance Productivity during the Pandemic Masa

ABSTRAK

Hubungan etos kerja dengan produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemic pada, jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian yang dimaksudkan untuk peluang baru tentang a) etos kerja karyawan b) produktivitas kinerja karyawan c) mengetahui hubungan etos kerja dengan produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemic. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknik pengumpulan data yaitu 1) wawancara 2) observasi 3) kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja karyawan ditunjukkan dengan pola kerja yang didasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan bekerja dengan teliti. Produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemic ditunjukkan dengan upaya pegawai yang selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan dalam pekerjaannya, dan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produksi. Sehingga mereka terdorong untuk melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, apalagi dimasa pandemic ini harus benar-benar ditingkatkan dalam semangat kerja dan produktivitas kinerjanya, untuk itu butuh yang namanya pemimpin yang dapat mengajak dan memberikan arahan dalam semangat bekerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Produktivitas Kinerja Pada Masa Pandemi

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah kondisi yang dihasilkan atau usaha yang telah ditunjukkan/dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih dan meningkatkan cara bekerja yang professional dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia. Di dalam usaha yang dikerjakan oleh seseorang untuk menunjukkan hasil yang bagus sehingga meningkatkan produktivitas tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang didalam organisasi. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi, merasa dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati, kesetiaan pemimpin dan disiplin kerja dengan penuh keras

Produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Masalah yang bersangkutan dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Terdapat aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan pada masa pandemi ini dampaknya sangat kita rasakan Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat maju apabila produktivitas kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Corona Virus Diseases 2019 atau disebut dengan nama lain Covid-19 yang menjadi permasalahan yang utama karena banyak menyoroati perhatian

dimasyarakat dan berbagai belahan didunia. Sejak pertama sekali diketahui dari pasien yang terinfeksi Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, kini virus ini yang telah menyebar hingga ke 216 negara¹. Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga ialah telah memengaruhi kemerosotan ekonomi dunia². Sudah hampir kurang lebih 2 tahun ini juga, di Indonesia dilanda covid -19, tentunya ini sangat-sangat berpengaruh terhadap pendapatan, terutama dipara karyawan yang dibekerja kesebuah perusahaan karena banyak orang yang dikeluarkan dari perusahaan akibat pemasok perusahaan itu diberkurang hingga sebuah perusahaan itu tutup.

Dalam konsepsi Islam, etos kerja tidak hanya terbentuk dari tradisi budaya, tetapi juga bersumber dari kepercayaan agama yang membentuk etos spritual individu, seperti iman, ihsan, ikhlas dan taqwa. Nilai-nilai yang membentuk etos kerja itu diimplementasikan dalam bentuk kesalehan individual dan sosial yang menjadi media terciptanya kesejahteraan hidup dengan spiritual dan materual. Konsepsi awal etos kerja dalam Islam dapat dilacak melalui (1) tauhid, (2) kultur dan budaya serta (3) ibadah. Tauhid akan mendorong kita berusaha untuk bekerja kerja dan hasil kerja adalah sarana untuk men- tauhidkan Allah SWT sehingga terhindar dari pemujaan terhadap materi. Karyawan yang mempunyai etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Dan etos kerja dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh etos kerja terhadap**

¹ Kenneth McIntosh, 'Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Epidemiology, Virology, and

Prevention', *Uptodate*, 1. February (2020), 1-27
² (Shangguan, Wang, & Sun, 2020)

produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemic.

Peneliti menggunakan cara dengan mengambil 3 gav, yang di mulai dari saran peneliti sebelumnya dikutip dari jurnal EKBIS,³ bahwa dia menyarankan untuk mengambi variabel lainnya, sehingga peneliti tertarik mengambil variabel etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi. Selanjutnya peneliti menggunakan metode kuantitatif berdasarkan didaerah Bunga Mayang dengan mengambil 15 sampel dari para karyawan di daerah tersebut, dan peneliti juga membuat kuisisioner, sehingga peneliti melakukan penelitian ini guna untuk mengetahui apakah penyebab menurunnya etos kerja pada masa pandemi.

DEFNISI OPERASIONALISASI VARIAEBL PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut peneliti Hidayat dan Sedarmayanti,⁴ metodologi penelitian merupakan pembahasan mengenai konsep metode teoritik dan berbagai metode lainnya, kelebihan dan kekurangan, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang digunakan. Pengertian metodologi adalah sebuah alat pengkajian terhadap langkah-langkah dalam menggunakan sebuah metode. Sedangkan pengertian dari metode penelitian adalah mengemukakan secara teknis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitiannya. Metodologi merupakan metode ilmiah yaitu langkah-langkah yang sistematis untuk memperoleh ilmu, sedangkan metode adalah prosedur atau cara mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis lainnya tersebut.

Langkah-langkah sistematis yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi dan merumuskan masalah, (2) Menyusun kerangka berpikir, (3) Merumuskan hipotesis, (3) Melakukan pembahasan, (4) Membuat kesimpulan dan saran, (5) Jenis-jenis metode penelitian

Jenis-jenis metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiahannya atau (natural setting) obyek yang telah diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian itu dapat diklasifikasikan menjadi sebuah penelitian dasar (basic research), penelitian terapan (applied research) dan penelitian pengembangan (research and development) Borg and Gall dalam Sugiyono (2013, hlm. 9). Menyatakan bahwa, “Penelitian dan pengembangan (research and development/R&D). merupakan metode penelitian yang bisa digunakan untuk mengembangkan atau memvalidasi produk- produk yang digunakan dalam pendidikan dan pembelajaran”. Sedangkan menurut penelitian Jujun S.Suriasumantri dalam Sugiyono,⁵ menyatakan bahwa “Penelitian dasar atau murni adalah penelitian yang bertujuan menemukan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui, sedangkan penelitian terapan adalah bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis. Hubungan antara penelitian dasar, penelitian pengembangan (R&D) dan penelitian terapan”.

Model penelitian

Di dalam model peneliti Sugiyono menyatakan bahwa “Metode penelitian eksperimen merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment (perlakuan) tertentu”. Seperti judul yang diambil oleh peneliti adalah “Pengaruh Pendapatan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

³ EKBIS Volume 8 No. 1 tahun 2020

⁴ (Hidayat dan Sedarmayanti (2002:25)

⁵ Jujun S. Suriasumantri dalam Sugiyono (2016, hlm. 9)

Pada Masa Pandemi”. Metode secara langsung yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan didalam pengumpulan data, misalnya dengan mnegedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam pada eksperimen). Metode penelitian natural / kualitatif, digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah, dan penelitian tidak membuat perlakuan, karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat emic, yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan pandangan dari orang yang melakukan observasi..

Definisi dari Variabel Penelitian Dan Operasional Variabel Penelitian meliputi: (1) Variabel Indevenden, yaitu variabel yang berpengaruh terhadap variabel lain, yang menjadi variabel – variabel lain indevendent adalah Etos Kerja (X) Pada Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi, variabel devenden (variabel terpengaruh) merupakan variabel yang nilainya tergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel-variabel bebas. Variabel devendent pada penelitian ini yaitu adalah Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi. (2) Definisi Terhadap Operasional Variabel, yaitu suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang ada dan efisien (3) Operasional diVariabel, Operasionalisasi variabel dan dapat diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel- variabel yang terkait dalam dan dipenelitian tersebut. Di samping itu, operasionalisasi variabel juga bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan

menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan cara yang tepat. Secara lebih luas atau rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Konse p Variabile	Definsi Operasional variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Variabile (x) Etos Kerja	Pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja berporoskan pada etika	Saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Liker t	Max Weber

Variable (y) Produktivitas Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi	Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang dan jasa.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya. Saya merasa sangat produktif.	Likert	Sadar mayan ti (2011: 80)
--	---	---	--------	------------------------------------

(peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam melakukan mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang akan di wawancarai. Wawancara bisa juga digunakan untuk teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti.

Di dalam pengumpulan data penelitian juga menggunakan metode wawancara terstruktur. wawancara terstruktur yaitu pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan. Pewawancara atau yang membuat pertanyaan juga sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan mengenai etos kerja, dan produktivitas kinerja karyawan.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh etos kerja dengan produktivitas kinerja karyawan. (2) Observasi, pengertian observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku suatu objek sasaran, adapun orang yang dilakukan observasi disebut pengobservasi (observer) dan pihak yang diobservasi disebut atau terobservasi tersebut. Metode observasi yang digunakan penulis digunakan untuk mengamati secara langsung tentang etos kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. (3) Kuesioner, kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikandaftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan ilmu pengetahuannya yang bisa disampaikan. Kuesioner yang digunakan bersifat terbuka, yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan memberikan dengan tanda opsi. Butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang bisa di gunakan dalam penelitian adalah dengan tiga cara yaitu Wawancara, Observasi, Dan Kuesioner. Penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut: (1) Wawancara, wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara langsung atau lisan yang berlansung satu arah , artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh pewawancara. Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana pewawancara

kuesioner diberikan bobot dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Pertanyaan yang diberikan dan disediakan lima alternative jawaban yaitu: sangat setuju poin 5, setuju poin 4, netral poin 3, tidak setuju poin 2, dan sangat tidak setuju dengan poin 1.

Pengukuran Dengan Skala Likert

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala Likert bisa juga digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala social yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesione. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2013).

Tabel 1. Hasil Uji Variabel Penelitian EK (X)

EK 1	0,900
EK 2	0,691
EL 3	0,735

Sumber : hasil pengolahan dengan SmartPLS3

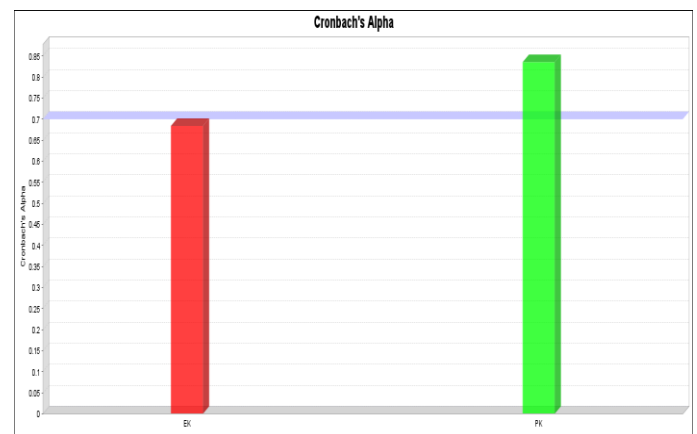
Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Keputusan Pembelian (Y)

PK 1	0,887
PK 2	0,958

Sumber : hasil pengolahan dengan SmartPLS3

Uji Reabilitas

Data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dari suatu pengujian dengan cara membuat kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel berbeda.



sumber : hasil pengolahan dengan SmartPLS3

LANDASAN TEORI

Peran Etos kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat diperlukan didalam sebuah lembaga, baik lembaga pemerintah dan swasta. SDM yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap pendapatan, etos kerja dan produktivitas kinerja karyawan. Namun SDM yang handal tidak otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu,SDM yang handal sekali pun perlu di manage, agar memiliki kinerja yang baik dan bersifat kolektif, agar

Valid

kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dengan management yang baik, SDM yang kurang handal dapat memiliki kinerja yang baik, dan dapat dipastikan bahwa peran manajemen yang baik tersebut dapat memaksimalkan produktivitas kinerja karyawan. Dengan demikian manajemen yang baik, dengan SDM memiliki pengaruh yang signifikan.

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini mengupas dengan baik cara - cara menangani SDM yang baik agar memiliki kinerja yang baik untuk kedepannya. Buku ini ditulis oleh pakar SDM yang menguasai bidangnya, baik secara teoritis maupun praktis. Penulis menggunakan bahasa yang mudah difahami oleh peminat pemula. Oleh karena itu membaca buku ini akan menambah wawasan mengenai Management Sumber Daya Manusia.

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah perusahaan untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada setiap individunya. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas yaitu semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Etos kerja juga membuat individu mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya di dalam suatu perusahaan. Kemudian semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan

pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya. Etos kerja sebenarnya lebih mengajarkan kepada kita setiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan ikhlas dari dalam hati yang terdalam untuk membangun kebiasaan- kebiasaan positif yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen perusahaan dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin diciptakan oleh perusahaan tersebut. Etos kerja memberikan Nilai-nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kacamata positif.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam bukunya Pandji Anoraga terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi, merasa dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati, kesetiaan pemimpin dan disiplin kerja yang keras.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pendapatan, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi. Dari hasil penelitian sebelumnya dari Muji Sa'adah⁶ dan Anggi Faderika,⁷ dengan judul etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos Kerja mempunyai

⁶ Muji Sa'adah Pengaruh Etos kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (2015)

⁷ Anggi Faderika Pengaruh Etos Kerja dan

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dipertemuan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo (2016)

pengaruh yang cukup besar yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian dari Wahyu Alimuddin,⁸ bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pendapatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian Safitri Indriyani (2015)⁹ dan Miftahul Fauzi,⁹ bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Pendapatan dan etos kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Dari teori yang relevan dan didukung penelitian-penelitian terdahulu. Etos Kerja, dan pendapatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Produktivitas kerja yang baik berpengaruh terhadap pendapatan atau upah para karyawan.

Pengaruh etos terhadap Produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Menurut Andri Hardiansyah dan Rini Yanwar,¹⁰ dengan judul "*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*" Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat kita ambil kesimpulan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Raihana Salsabila,¹¹ dengan judul "*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*" Hasil dari penelitian ini, membuktikan bahwasanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan UMKT memiliki pengaruh

positif signifikan sebesar 64% dan 36% dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya.

Namun terdapat perbedaan Herista Valentinus,¹². Pada penelitian ini lainnya terkait dengan dikepuasan pada kerja dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja kepada para baik Kinerja Karyawan, (Studi Kasus Pada PT DiPembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Halu, Kalimantan Barat)". Langkah selanjutnya pengambilan sampel dengan teknik population sampling. Selanjutnya teknik pengumpulan data dengan kuisisioner dan observasi dokumen. Dari hasil analisis data kualitatif dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan dimotivasi kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara sendiri-sendiri ditemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Maskur Fauji,¹³ dengan judul "Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas" dari hasil dipenelitian ini menyatakan bahwa ini sebesar 70,09% berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap diproduktivitas kinerja karyawan baik dan secara keseluruhan. Dalam penelitian Fita Eviyana,¹⁴ dengan judul dan penelitiannya yaitu "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Di Desa Binaburu dan Kecamatan Kampar Kiri Tengah di Kabupaten Kampar". Penelitian ini

⁸ Wahyu Alimuddin Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Bakrie Telecom Area Makasar (2012)

⁹ Miftahul Fauzi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Karyawan Jurusan Ekonomi Syari ' Ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (2016)

¹⁰ Andri Hadiansyah & Rini Yanwar *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE* (2017)

¹¹ Raihana Salsabila *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan*

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (2017)

¹² Herista Valentinus Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (2014)

¹³ Maskur Fauji Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Multi Harapan Utama (2018)

¹⁴ Fita Eviyana Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah (2017)

menunjukkan bahwa ia secara parsial etos kerja dipengaruhi baik secara positif maupun signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas bagian kerja, sedangkan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap baik produktivitas kerja, dengan hipotesis terbukti. Berpengaruh besar antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) pada masa pandemic.

Sehingga logikanya semakin tinggi etos kerja akan semakin tinggi pula produktivitas yang berdampak pada terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi.

SIMPULAN

Semakin berkembangnya zaman dan semakin dewasa manusia perlu yang namanya untuk meningkatkan etos kerja, guna nya agar kita bisa lebih semangat dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam sebuah pekerjaan, didalam jurnal saya kali ini mengambil judul "**Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi.**" Dengan menggunakan 3 gav, yaitu (1) gav empiris, (2) gav teoritis, (3) dan gav praktis. Dalam hal ini peneliti juga menggunakan kuisisioner untuk memudahkan dalam membuat data uji validitas, reabilitas, dan hipotesis. Kuisisioner itu sendiri artinya alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya. Kuisisioner yang

digunakan bersifat terbuka, yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda opsi (•). Butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner diberikan bobot dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Pertanyaan yang diberikan disediakan lima alternative jawaban yaitu: sangat setuju poin 5, setuju poin 4, netral poin 3, tidak setuju poin 2, sangat tidak setuju poin 1.

SARAN

Semoga jurnal ini dapat membantu teman-teman dalam membuat sebuah penelitian selanjutnya dan semoga kedepannya bisa menjadi sebuah pembelajaran agar bisa lebih baik lagi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Bapak Edy Yulianto Putra S.M., M.M sebagai dosen fakultas Ekonomi , program Sarjana Manajemen Universitas Internasional Batam yang telah memberikan izin untuk menerbitkan sebuah jurnal kedalam unuversitas tersebut. Bapak Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. sebagai dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan, saran serta masukan kedalam penyusunan jurnal kami.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, Wahyu, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar', 2012

EVIYANA, FITA, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2017), 1689–99

- Faderika, Anggi Budi, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dipertemuan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo'. *May* (2016), 31–48
- FAUJI, MASKUR, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Multi Harapan Utama (Mhu)', 2018
- Fauzi, Miftahul, 'Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Karyawan Jurusan Ekonomi Syari ' Ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam', 1, 2016
- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE', *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3.2 (2017), 150
- Jujun S. Suriasumantri dalam Sugiyono (2013, hlm. 9), 'Penelitian Dasar Atau Murni', *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3 (2015), 103–11
- Mcintosh, Kenneth, 'Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Epidemiology, Virology, and Prevention', *Uptodate*, 2 (2020), 1–27
- Oleksiyenko, Anatoly, Gerardo Blanco, Ruth Hayhoe, Liz Jackson, Jack Lee, Amy Metcalfe, and others, 'Comparative and International Higher Education in a New Key? Thoughts on the Post-Pandemic Prospects of Scholarship', *Compare*, 51.4 (2021), 612–28
- Sa'adah, Muji, 'Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', 3.7 (2015), 59–78
- Salsabila, R, and V Anitra, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur', *Borneo Student Research (BSR)*, 2.2 (2021), 1477–86
- Sedarmayanti, Hidayat, 'Konsep Teoritik Berbagai Metode, Kelebihan Dan Kekurangan', *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3 (2015), 103–11
- Suswardji, Edi, Syaefudin Aziz, Rysmi Wulandari, and Universitas Singaperbangsa, 'Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm dan Umum', 8.1 (2020)
- Valentinus, Herista, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5.2 (2014), 40–51