



Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Menara Hijau Jakarta Selatan

¹Guntur Pratama Wildantiarno , ²Ma'fiah

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

¹gunturp75@gmail.com , ²dosen01706@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Etos Kerja dan Beban Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Menara Hijau Jakarta Selatan. Populasi sebanyak 95 karyawan dan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan PT. Graha Menara Hijau sebanyak 95 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah menghitung hasil masing-masing variabel, uji deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki nilai sig. $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,833 > t_{tabel} 0,67708$, hal ini berarti Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,695 > t_{tabel} 0,67708$, hal ini berarti Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dengan Uji F menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 16,822 > f_{tabel} 3,94$, hal ini berarti bahwa Etos Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R-Square sebesar 0,852 hal ini berarti secara simultan pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 85,2% sementara itu 14,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the partial and simultaneous influence of Work Ethic and Workload on Employee Performance at PT. Graha Menara Hijau, South Jakarta. The population consists of 95 employees, and the sample was selected using a saturated sampling technique, involving all 95 employees of PT. Graha Menara Hijau. This research uses a quantitative approach. The analytical methods used include calculating the results of each variable, descriptive tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the coefficient of determination test, and hypothesis testing. The t-test results show that Work Ethic has a significance value of $0.007 < 0.05$ and a t-count of $5.833 > t\text{-table of } 0.67708$, which means that Work Ethic partially influences Employee Performance. The t-test results also show that Workload has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $5.695 > t\text{-table of } 0.67708$, which means that Workload partially influences Employee Performance. The F-test results indicate a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F-count of $16.822 > F\text{-table of } 3.94$, indicating that Work Ethic and Workload simultaneously influence Employee Performance. The results of the Coefficient of Determination (R^2) test show an Adjusted R-Square of 0.852, which means that Work Ethic and Workload simultaneously contribute 85.2% to Employee Performance, while the remaining 14.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Ethic, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dalam industri modern saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu faktor kunci yang berperan dalam keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, dua faktor yang sering dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja dan beban kerja.

PT Graha Menara Hijau Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan perkantoran dan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar. Perusahaan ini memiliki tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap optimal di tengah persaingan yang ketat. Dengan banyaknya proyek dan tuntutan dari klien, karyawan di perusahaan ini dihadapkan pada berbagai macam beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas mereka. Dalam situasi seperti ini, etos kerja yang baik diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Menurut Febriani (2023:156) Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi ataupun perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1. Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Skala Penilaian (1-5)	Keterangan
1	Sangat Rendah
2	Rendah
3	Sedang
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2021:165)

Tabel diatas menggambarkan skala penilaian kinerja karyawan yang menggunakan rentang nilai 1 sampai 5. Setiap angka pada skala tersebut merepresentasikan tingkat kinerja tertentu, mulai dari performa paling rendah hingga paling tinggi. Skala ini bertujuan untuk memudahkan penilaian secara sistematis dan terukur terhadap kinerja karyawan. Nilai 1 menunjukkan kinerja yang berada pada kategori sangat rendah, sedangkan nilai 2 mencerminkan kinerja rendah. Selanjutnya, nilai 3 digunakan untuk menggambarkan kinerja pada tingkat sedang, yang berarti karyawan telah memenuhi standar minimum yang ditetapkan. Nilai 4 menandakan kinerja tinggi, dan nilai 5 menunjukkan kinerja yang sangat tinggi, yaitu kinerja yang melampaui harapan organisasi.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Graha Menara Hijau Periode 2021 - 2023

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Rata – Rata Pertahun			Realisasi	Target
		2021	2022	2023		
1.	Kualitas Kerja	4.3	4.1	3.9	Tinggi	Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	4.0	4.0	3.8	Sedang	Tinggi
3.	Tanggung Jawab	4.0	3.6	2.9	Sedang	Tinggi
4.	Kerja Sama	3.3	3.5	3.5	Sedang	Tinggi
5.	Inisiatif	2.9	3.0	2.6	Rendah	Tinggi

Sumber: HRD PT. Graha Menara Hijau

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa rata – rata pertahun dari 5 isian indikator memiliki target dalam kategori “tinggi” tetapi pada realisasinya, hanya indikator pertama yaitu kualitas kerja saja yang mencapai target. Sedangkan sisanya, masih jauh dari target terlebih pada indikator inisiatif.

Tabel 2. Data Etos Kerja Karyawan PT. Graha Menara Hijau Tahun 2023

No.	Indikator	Target (Jam)	Realisasi (Jam)	Presentase (%)
1.	Kualitas Pekerjaan	2	3.8	52.6%
2.	Produktivitas	3	4.6	65.2%
3.	Efisiensi waktu	4	4.2	95.2%
4.	Ketepatan waktu	20	38.5	51.9%
5.	Kreativitas	5	5.5	90.9%
6.	Kepuasan kerja	3	2.8	107.1%

7.	Ketekunan	2	5	40%
----	-----------	---	---	-----

Sumber: HRD PT. Graha Menara Hijau

Tabel diatas tersebut menunjukkan perbandingan antara target dan realisasi waktu kerja dalam satuan jam terhadap tujuh indikator kinerja karyawan di PT. Graha Menara Hijau, serta persentase pencapaiannya. Dari data terlihat bahwa indikator Kepuasan kerja memiliki pencapaian tertinggi sebesar 107,1%, yang berarti melebihi target yang ditetapkan. Di sisi lain, indikator "Ketekunan" memiliki pencapaian terendah yaitu 40%, menunjukkan bahwa realisasi waktunya jauh di atas target. Sebagian besar indikator lainnya juga menunjukkan pencapaian di bawah 100%, yang mengindikasikan bahwa realisasi waktu melebihi target yang ditetapkan, seperti pada Kualitas Pekerjaan dan Ketepatan Waktu. Secara umum, data ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan serta membantu menentukan area yang memerlukan perbaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos menurut Lestari (2023:149) berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang diyakininya. Etos berkaitan dengan pertanyaan “bagaimana anda bersikap, dan apa yang anda lakukan?” “bagaimana anda bersikap” memperagakan perilaku konkret yang mengekspresikan nilai-nilai moral tersebut (etika).

Beban Kerja

Menurut Saputra (2023:281) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Kabdiyono (2024:492), kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada performa setiap individu dalam organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan secara keseluruhan bertumpu pada keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai garda terdepan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:12) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (fokus pada fenomena yang objektif), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Penelitian ini menghubungkan Etos Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

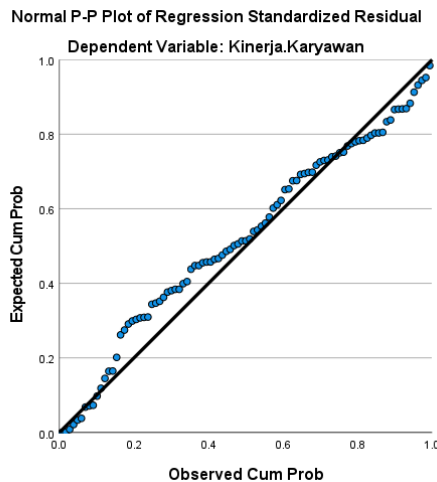
Hasil Penelitian

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.0842
	Std. Deviation	7.18992
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.061
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.127
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,127, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan. Dan dibuktikan dengan grafik berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Gambar 1. Uji Normalitas (P-P Plot)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan kesesuaian antara nilai observasi dengan nilai ekspektasi. Pola ini menandakan bahwa data residual terdistribusi secara normal, karena penyebaran titik tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi pada variabel dependen Kinerja Karyawan telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja	.998	1.002
Beban Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

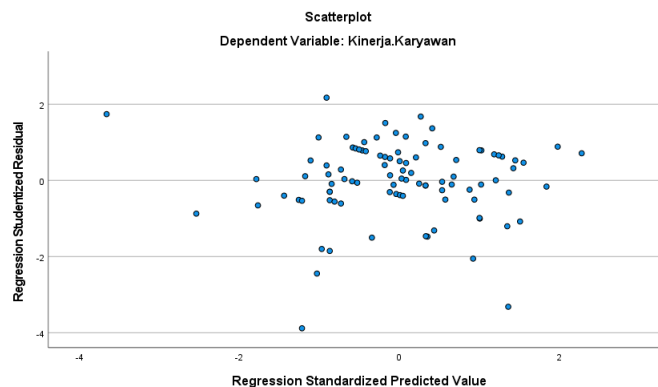
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Etos Kerja dan Beban Kerja masing-masing sebesar 0,998, serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,002. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Etos Kerja dan Beban Kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam model tanpa mengganggu validitas hasil analisis regresi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.517 ^a	.868	.852	1.799
a. Predictors: (Constant), Beban.Kerja, Etos.Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai Durbin-Watson sebesar 1,799 menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam model, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan memenuhi asumsi klasik.



Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot tersebut menunjukkan hubungan antara nilai prediksi standar regresi dan residual terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan. Titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan tidak mengalami masalah penyebaran residual yang tidak merata atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.493	7.052		1.488	.140
Etos Kerja	.454	.065	.074	5.833	.007
Beban Kerja	.554	.097	.509	5.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 10,493 menunjukkan bahwa apabila variabel Etos Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) masih memiliki nilai dasar sebesar 10,493. Dengan kata lain, konstanta ini mencerminkan fondasi atau titik awal Kinerja Karyawan (Y) ketika kedua variabel independen tersebut tidak memberikan kontribusi sama sekali.
- b. Nilai koefisien variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,454 berarti bahwa jika variabel Etos Kerja (X1) meningkat satu satuan sementara variabel Beban Kerja (X2) tetap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,454.
- c. Nilai koefisien variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,554 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X2) naik satu satuan dan variabel Etos Kerja (X1) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,554.

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Correlations				
		Etos Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.847	.898
	Sig. (2-tailed)		.653	.344
	N	95	95	95
Beban Kerja	Pearson Correlation	.847	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.653		.000
	N	95	95	95
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.898	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.344	.000	
	N	95	95	95

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan antara Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898 dan 0,512, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat kuat dan sedang antara kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara etos kerja yang tinggi dan pengelolaan beban kerja yang seimbang mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja yang diberikan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, efisien, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan organisasi.

Tabel 9. Uji t Secara Parsial Variabel Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.493	7.052		1.488	.140
Etos Kerja	.454	.065	.074	5.833	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel koefisien di atas menunjukkan hasil uji t antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,833 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, etos kerja terbukti memiliki kontribusi yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji t Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.493	7.052		1.488	.140
	Beban Kerja	.554	.097	.509	5.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel koefisien di atas menunjukkan hasil uji t antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,695 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, etos kerja terbukti memiliki kontribusi yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	695.061	2	347.531	16.822	.000^b
	Residual	1900.686	92	20.660		
	Total	2595.747	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Etos Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel ANOVA di atas menunjukkan hasil uji F antara variabel Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 16,822 dan nilai F_{tabel} 3,94 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, secara bersama-sama Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,833 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, etos kerja terbukti memiliki kontribusi yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,695 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, etos kerja terbukti memiliki kontribusi yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji koefisien determinasi antara variabel Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,852 berarti 85,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji F antara variabel Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 16,822 dan nilai F_{tabel} 3,94 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan

secara statistik. Artinya, secara bersama-sama Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

KESIMPULAN

Subbab ini berisi rangkuman hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah atau tujuan penelitian. Kesimpulan disusun berdasarkan temuan utama dari hasil analisis data yang isinya menegaskan hubungan antarvariabel yang diteliti serta menggambarkan implikasi dari hasil penelitian tersebut. Dengan kata lain, bagian ini menjelaskan apa yang dapat disimpulkan dari penelitian tanpa menambahkan data baru. Maka dirincikan sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,833 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis kuesioner juga mengungkapkan aspek kekuatan utama dalam Etos Kerja karyawan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir nomor 10, yakni “Saya tidak tertarik memberikan ide dalam diskusi kerja.” yang memperoleh skor 4,3 dan termasuk dalam kategori “sangat baik”. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,898 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, meskipun arah dan kekuatan hubungan sangat kuat, hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan dalam data ini terbukti signifikan secara statistik.
2. Hasil uji t antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 5,695 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,67708, yang memperkuat hasil bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis kuesioner juga mengungkapkan aspek kekuatan utama dalam Beban Kerja karyawan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir nomor 13, yakni “Saya sering merasa tertekan akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan” yang memperoleh skor 4,5 dan termasuk dalam kategori “sangat baik”. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,512 dan memiliki kategori Sedang. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerjanya juga cenderung meningkat, meskipun hubungan tersebut berada pada tingkat sedang. Dengan demikian, beban kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Hasil uji F antara variabel Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 16,822 dan nilai F_{tabel} 3,94 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, secara bersama-sama Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis kuesioner juga mengungkapkan aspek kekuatan utama dalam Beban Kerja karyawan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir nomor 8, yakni “Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dihadapi rekan kerja.” yang memperoleh skor 4,2 dan termasuk dalam kategori “baik”. Hasil uji koefisien korelasi simultan antara Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898 dan 0,512, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat kuat dan sedang antara kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Bahtiar, A., Saptadi, N. T. S., Safitri, I., Azizah, W., Subhan, M., Sutarjo, Eliza, Y., Awom, S. B., Yap, R. A., & Suruan, T. M. (2024). *Memahami Metodologi Penelitian*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Darmalaksana, W. (2020). *Cara menulis proposal penelitian*. Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Fadhli, M., & Sahir, S. H. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rahayu, S., & Diana, Y. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Sugiyono, P. D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd (ed.); 2nd–. Alfabeta*.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Waty, E., Anggraeni, A. F., Apriani, A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, H. A., ... & Hadiya, Y. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Penerbit Insania.

Jurnal:

- Al Amin, F. D., Setiawan, H., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 19-30. Vol. 21, No. 1 Tahun 2024. ISSN: 1411-1977
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis dampak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela Rumah Sakit: Perspektif potensi kecurangan yang terjadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 14-27.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Asir, M., Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 32-42.
- Cipta, H. (2023). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURI ADIDAYA KAPUAS KUMAI. *Magenta*, 11(2), 83-91.
- Damanik, A. S., Situmorang, M. S., Nisa, K., Khotimah, N., & Nur, F. (2023). Konsep Dasar Manajemen Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3696-3702.
- Elvatiana, A., Lukito, L. E., & Sukaesih, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 191-197. Vol. 3, No. 1 Februari 2024. ISSN: 2963-7643
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.

- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. Vol. 2, No.1 Januari 2023. ISSN: 2988-5035
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- Jeka, F., & Indriyani, T. (2024). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 189-197.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1109-1116.
- Maesyarah, N., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2088-2097. Vol. 3, No. 4 Agustus 2022. ISSN: 2088-2097
- Maulani, I. (2024). pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dentalcare solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2065-2072.
- Maulida, H. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang. *Progressus Humanitatis*, 1(1), 122-135.
- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 96104.
- Ompusunggu, D. P., & Irenetia, N. (2023). Pentingnya manajemen keuangan bagi perusahaan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 140-147.
- Rachmadani, A. D., & Lamidi, L. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Efrata Garmino Utama di Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(4), 203-212. Vol. 2, No. 4 Oktober 2024. ISSN: 2964-7800
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Sitorus, M., & Sianipar, J. H. (2024). Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Nusantara*, 2(2), 73-81. Vol. 2, No. 2, Februari 2024. ISSN: 2964-3945
- Wafa, M. Z., Fawaid, H., & Zuhro'Fitriana, A. Q. (2023). Analisis Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 325-331.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11. Vol. 2, No. 1 Februari 2024. ISSN: 2986-1853