



Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di Indonesia

Didit Darmawan^{1*}, Muhammad Afian Firmansyah², Rahayu Mardikaningsih³

¹⁻³Universitas Suanan Giri Surabaya, Indonesia

Email: dr.diditdarmawan@gmail.com^{1*}, afian.firmansyahkmps@gmail.com²,
rahayumardikaningsih@gmail.com³

*Penulis korespondensi: dr.diditdarmawan@gmail.com¹

Abstract. *In today's era of multisectoral competition, the excellence of human resources (HR) is a crucial determinant of a company's sustainability, as the achievement of its vision and mission heavily depends on employees who possess a resilient mindset and work ethic. This study was conducted to comprehensively examine the impact of work ethic on employee performance, drawing on various previous research findings. The research method applied was a literature review using a qualitative descriptive approach, synthesizing ten relevant scientific studies. The results of the data analysis consistently showed that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. The findings confirm that work ethic is not merely a physical activity, but rather a manifestation of personality that motivates employees to perform at their best. From a managerial perspective, this study recommends that companies prioritize programs aimed at instilling professional values and fostering character development, as these strategies are crucial for creating a productive work culture, enhancing operational effectiveness, and strengthening the organization's competitiveness in the face of global business challenges.*

Keywords: *Employees; Human Resource; Literature Review; Management; Work Ethic.*

Abstrak. Dalam era persaingan multisektor saat ini, keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penentu krusial keberlanjutan perusahaan, di mana pencapaian visi dan misi sangat bergantung pada karyawan yang mempunyai mentalitas serta etos kerja yang tangguh. Studi dilaksanakan guna mengkaji secara komprehensif dampak etos kerja pada kinerja karyawan dengan mengacu pada berbagai hasil penelitian sebelumnya. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi literatur melalui pendekatan deskriptif kualitatif, dengan menyintesis sepuluh literatur ilmiah yang relevan. Hasil analisis data secara konsisten memperlihatkan jika etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan menegaskan jika etos kerja bukan sekadar aktivitas fisik, melainkan manifestasi kepribadian yang memotivasi karyawan agar bekerja dengan optimal. Secara manajerial, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memprioritaskan program internalisasi nilai-nilai profesionalisme dan pembinaan karakter, karena strategi ini krusial untuk menciptakan budaya kerja yang produktif, meningkatkan efektivitas operasional, serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis global.

Kata kunci: Etos Kerja; Karyawan; *Literature Review*; Manajemen; Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan multisektor saat ini, kompetisi antar Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat menonjol. Keberlangsungan aktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh peranan penting tenaga kerja yang dimilikinya (Yusuf & Darmawan, 2024). Akselerasi mutu SDM secara berkelanjutan berkaitan kuat dengan distribusi faktor utama dalam pengembangan organisasi (Darmawan, 2024). Organisasi semakin menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang sangat bergantung pada kualitas individu yang ditopang oleh Etos Kerja yang kuat. SDM ialah sebuah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Melalui tersedianya SDM yang berkualitas dan kompeten, mereka menjadi aset vital yang bisa menjadi pendorong kemajuan organisasi, sebab SDM sangat memengaruhi mekanisme terlaksananya suatu perusahaan dalam hal fungsi dan

tugasnya (Permanasari et al., 2024). Peningkatan kualitas SDM merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Putra & Darmawan, 2025). Upaya peningkatan kapasitas kolektif tersebut mutlak memerlukan keterpaduan antara dinamika psikologi tim, budaya organisasi yang sehat, serta kolaborasi yang kuat demi mendongkrak performa kelompok kerja (Darmawan & Marsal, 2025). Etos Kerja sendiri berfungsi sebagai daya dorong moral dan mental yang memastikan karyawan mengerahkan kemampuan terbaik mereka, baik secara fisik maupun intelektual. Oleh karena pentingnya peran ini, perusahaan berinvestasi besar pada pendidikan dan pengembangan untuk tidak hanya mengasah keahlian, tetapi juga untuk menginternalisasi etos kerja yang kompetitif. Dalam ranah manajerial, pembentukan komitmen dan etos kerja ini terbukti menjadi variabel krusial yang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai (Darmawan, 2020). Meskipun perangkat dan teknologi modern menjadi keharusan, kehadiran SDM yang disiplin, berintegritas, dan mempunyai etos kerja yang mumpuni tetap vital. Mereka adalah penentu keberhasilan, karena hanya SDM yang beretika kerja tinggilah yang mampu mengoperasikan peralatan canggih dengan penuh tanggung jawab, meminimalkan error, dan menjamin terlaksananya pekerjaan dengan tertib dan aman.

Kinerja karyawan berperan krusial guna mewujudkan target organisasi serta menjaga keunggulan kompetitif di tengah dunia usaha (Lestari & Darmawan, 2025). Kinerja merupakan akumulasi dari kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang staf saat memenuhi kewajiban jabatannya (Mangkunegara, 2013). Pengertian ini didukung oleh Hasibuan (2013) yang memandang kinerja sebagai pencapaian dalam penuntasan tugas, serta Hamid dan Hassan (2015) yang menekankan pada aspek penerapan keterampilan dalam pelaksanaan tugas. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting kesuksesan organisasi, meskipun pencapaiannya secara optimal masih dipengaruhi oleh berbagai faktor (Hariani & Darmawan, 2025). Agar penilaian output kerja tersebut dapat terukur secara objektif, manajemen perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja utama atau *key performance indicators* secara efektif (Darmawan & Mardikaningsih, 2012). Guna menilai capaian tersebut, menurut Holid dan Meilani (2018) beberapa indikator kinerja, yakni kualitas, kuantitas, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab. Proses pemantauan dan pengelolaan data capaian tugas karyawan ini akan berjalan lebih optimal apabila didukung oleh sistem informasi sumber daya manusia yang terintegrasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2013). Selain itu, kinerja juga berkaitan erat dengan masa kerja atau rentang waktu seseorang bekerja (KBBI). Penurunan gairah kerja akibat faktor usia dan masa kerja ini menuntut perusahaan untuk secara cermat mengukur motivasi pekerja senior demi keberlanjutan kontribusi mereka terhadap organisasi (Darmawan & Mardikaningsih,

2023). Signifikansi pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan ini juga telah dibuktikan dalam penelitian Mukharom (2012). Kombinasi antara masa kerja yang melahirkan pengalaman, etos kerja, serta kompensasi yang adil terbukti menjadi pendorong utama bagi optimalisasi kinerja individu (Arifin & Putra, 2020).

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan tentang bagaimana suatu pekerjaan harus dijalankan guna meraih hasil optimal atau mencapai kesuksesan. Memiliki etos kerja yang positif sangat esensial bagi setiap individu agar mereka dapat mengoptimalkan kemampuan diri dalam profesi atau bidang yang ditekuni. Contoh nyata dampak positif dari etos kerja yang kuat terlihat di Jepang, yang dikenal mempunyai etos kerja unggul. Etos kerja yang baik ini telah mendorong pesatnya kemajuan dan penguasaan teknologi, serta memberi peran pada pertumbuhan ekonomi nasional Jepang secara signifikan. Sikap totalitas dalam bekerja ini pada dasarnya berkaitan erat dengan pemahaman individu terhadap prinsip-prinsip perilaku organisasi yang mengaur interaksi dan produktivitas di tempat kerja (Darmawan, 2013). Etos kerja merupakan sikap fundamental individu atau kelompok dalam bekerja yang dilandasi nilai dan norma untuk mencapai tujuan, di mana Sinamo (2011) mendefinisikannya menjadi serangkaian sikap kerja positif yang mencerminkan totalitas kepribadian, komitmen, serta keyakinan untuk menghasilkan kinerja optimal. Di era disrupsi saat ini, keselarasan etos kerja tersebut juga perlu ditopang oleh tingkat keterikatan karyawan dan kesiapan melakukan transformasi digital demi menjaga performa organisasi (Putra & Arifin, 2025). Sejalan dengan pemahaman tersebut, Tasmara (2012) menguraikan bahwa etos kerja yang tinggi dapat diidentifikasi melalui empat indikator utama, yaitu adanya sikap menghargai waktu sebagai aset produktivitas, memiliki ketangguhan serta mental pantang menyerah saat menghadapi tekanan, adanya dorongan kemandirian untuk mengaktualisasikan kemampuan diri tanpa bergantung pada pihak lain, serta kemampuan melakukan penyesuaian diri yang baik terhadap lingkungan dan rekan kerja demi terciptanya keharmonisan tanpa konflik. Konsep keselarasan perilaku dan pembentukan citra profesional ini tidak hanya berlaku di lingkup industri konvensional, melainkan juga diadopsi secara luas dalam ekosistem budaya digital modern (Hariani & Mardikaningsih, 2022).

Tujuan utama studi dilakukan guna menganalisis secara mendalam keterkaitan antara etos kerja dan kinerja karyawan dengan memanfaatkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai dasar analisis. Secara khusus, studi dilakukan guna mengkaji secara empiris serta konseptual keterkaitan antara etos kerja menjadi variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, studi ini juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya pengetahuan organisasi terkait komponen-komponen kinerja karyawan, dengan

menggunakan pendekatan studi literatur untuk menyintesis data dari jurnal-jurnal ilmiah yang relevan.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini dirancang untuk menelusuri secara empiris dan teoritis dampak etos kerja pada kinerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam melengkapi literatur ilmiah tentang aspek-aspek yang memberikan pengaruh kinerja karyawan pada organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menitikberatkan pada tinjauan pustaka secara komprehensif dari berbagai referensi dan jurnal ilmiah. Data penelitian diperoleh dari Google Scholar sebagai sumber utama untuk mendukung analisis. Hubungan antarvariabel dikaji menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif guna memberi ilustrasi yang sistematis serta mendalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai dua variabel kunci dalam penelitian ini merupakan fokus utama yang akan disajikan dalam tinjauan pustaka. Kedua variabel, yakni Etos Kerja dan Kinerja Karyawan, diakui memiliki peranan fundamental dalam mendorong keberhasilan dan daya saing perusahaan. Asumsi dasar penelitian ini adalah Etos Kerja yang unggul akan mendorong peningkatan kapabilitas karyawan. Untuk mendukung argumen ini, penelitian ini merujuk pada sepuluh (10) hasil studi literatur dan jurnal ilmiah yang relevan, yang diperoleh melalui penelusuran di Google Scholar.

Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016)

Studi bertujuan guna menganalisis bagaimana etos kerja berperan dalam memberikan pengaruh tingkat kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Tahunan. Studi menerapkan pendekatan kuantitatif, melalui teknik penentuan sampel berupa effective sampling, yang menggunakan seluruh populasi berjumlah 55 karyawan. Penghimpunan data dilakukan dengan wawancara, observasi, serta angket untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Analisis data dilakukan dengan berbagai uji statistik, mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta regresi linear berganda. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewal, dan Regina Saerang (2020)

Studi bertujuan guna mengkaji tingkat dampak etos kerja pada kinerja karyawan di Tasik Ria Resort. Studi menerapkan pendekatan kuantitatif melalui sampling jenuh yang

menggunakan 41 responden. Penghimpunan data dengan wawancara, observasi, serta penyebaran daftar pertanyaan kepada responden. Data dianalisis menerapkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif.

Akhmar Barsah dan Asep Ridwan (2020)

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan di PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Metode pendekatan menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, perhitungan koefisien determinasi, dan penerapan regresi linier berganda. Data studi dikumpulkan dengan menyebarkan angket pada 103 karyawan. Sampel ditetapkan melalui non-probability sampling melalui sampel jenuh. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Melisa Andriani (2018)

Penelitian ini mengkaji dampak etos kerja pada karyawan di PT Tugu Raya. Pendekatan yang diterapkan yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan perangkat SPSS. Data dihimpun dengan angket dan wawancara pada 76 pegawai dengan teknik non-probability sampling. Analisis data mencakup uji regresi linier berganda sebagai salah satu metode utama. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Muhammad Shaleh Zainuddin dan Muhammad Darman (2020)

Penelitian ini berfokus pada pengaruh etos kerja pada kinerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Majene. Studi menerapkan pendekatan kuantitatif melalui teknik proportional sampling guna menetapkan sampel. Data didapatkan dengan angket serta wawancara pada seluruh karyawan yang berjumlah 123 pegawai. Analisis data dilakukan dengan menerapkan regresi linier berganda guna mengkaji keterkaitan antarvariabel. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain (2019)

Studi dilakukan guna menganalisis dampak etos kerja pada kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia. Jenis studi ialah kuantitatif dengan metode non-probability sampling. Penghimpunan data dengan survei langsung kepada sampel studi. Sampel sebanyak 57 karyawan. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja berpengaruh pada kinerja pegawai secara positif.

Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, dan Rahman Hasibuan (2021)

Studi dilakukan guna menganalisis hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan di PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Studi menerapkan metode kuantitatif yang menghimpun data dengan observasi, wawancara, serta angket. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling sebanyak 173 karyawan. Analisis data menerapkan uji reliabilitas, uji validitas, serta regresi linier berganda. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Deni Syesilia dan Mochamad Syaiful Arif (2021)

Studi ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak etos kerja pada kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa. Studi menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Sampel ditetapkan dengan cluster random sampling sehingga ditetapkan sampel sejumlah 62 karyawan. Data dihimpun dengan angket serta wawancara. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa etos kerja memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan secara positif.

Ayu Pradaning Ratri (2022)

Penelitian ini berfokus pada pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan di PT. Abadi Bersama. Studi menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan sampel jenuh. Penghimpunan data menggunakan wawancara dan angket yang diberikan pada 70 karyawan. Data dianalisis melalui analisis regresi linier berganda serta pengujian koefisien determinasi. Temuan yang diperoleh mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Andika Ardiansyah (2017)

Studi dilakukan guna membuktikan dampak etos kerja pada kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. Studi menerapkan pendekatan kuantitatif serta analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Penghimpunan data dengan angket pada 41 karyawan dengan teknik sampling sensus. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja karyawan secara statistik. Temuan analisis mengindikasikan jika etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif.

Melalui proses sintesis data dari berbagai literatur, studi ini membedah dampak nyata etos kerja pada kualitas kinerja karyawan. Kontribusi studi-studi sebelumnya sangat signifikan dalam memperkuat argumen ini. Sebagaimana tertera pada Tabel 1, tabulasi data memperlihatkan pola yang jelas mengenai peran vital etos kerja dalam eskalasi performa perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajerial yang mendukung penguatan nilai dan budaya kerja sangat menentukan daya saing organisasi ke depan.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti	Lokasi	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Bawelle dan Sepang (2016)	PT. BRI Cabang Tahuna	Pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.
Usoh et al., (2020)	Tasik Ria Resort	Dampak etos kerja pada kinerja pegawai	Etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
Barsah, dan Ridwan (2023)	PT. Pacific Indah Pratama Jakarta	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
Zainuddin dan Darman (2020)	PT. Bank BRI Cabang Majene	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
Hasing dan Sulkarnain (2019)	PT. Telkom Indonesia	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif.
Silalahi et al. (2021)	PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
Syesilia dan Arif (2021)	PT. Bumi Menara Internusa	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja berdampak kepada kinerja karyawan.
Andriani (2018)	PT Tugu Raya	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif.
Ratri (2022)	PT. Abadi Bersama	Dampak etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.
Ardiansyah (2017)	PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar	Pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Beragam studi ilmiah yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya telah mengkaji secara mendalam mengenai elemen-elemen krusial yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam konteks ini, *grand theory* yang menjadi landasan konseptual merujuk pada pemikiran Tasmara (2002), yang menguraikan etos kerja menjadi cerminan kepribadian dan keyakinan fundamental yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal demi mencapai

keharmonisan antara diri dan lingkungannya. Konsep ini diperkuat dan dibuktikan dengan pandangan bahwa etos kerja bukan sekadar aktivitas fisik semata, melainkan sebuah manifestasi kepribadian yang memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Teori ini didukung oleh indikator konkret dari Tasmara (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja tinggi terlihat dari sikap menghargai waktu, ketangguhan mental, kemandirian, serta kemampuan beradaptasi. Relevansi grand theory ini kemudian divalidasi secara empiris oleh penelitian Andriani (2018) dan Silalahi *et al.* (2021), yang dengan konsisten menegaskan jika penerapan nilai-nilai etos kerja tersebut membawa dampak pada kualitas kinerja para pekerja secara positif dan signifikan.

Sejumlah studi sebelumnya telah menghasilkan temuan yang relevan mengenai dampak etos kerja pada kinerja karyawan. Secara teoritis, konsep etos kerja dalam studi ini didukung oleh Sinamo (2005) yang menjelaskan etos kerja menjadi serangkaian gagasan atau paradigma dasar mengenai pekerjaan yang dianggap luhur dan benar, yang kemudian tercermin secara unik dalam perilaku kerja sehari-hari. Pandangan teoritis ini diperkuat oleh temuan empiris Zainuddin dan Darman (2020) serta penelitian Syesilia dan Arif (2021) yang menjelaskan jika etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif, di mana penerapan nilai-nilai kerja yang kuat terbukti mampu mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Disarankan setiap perusahaan menanamkan nilai-nilai dasar etos kerja profesional kepada staf untuk menjaga konsistensi produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang strategi internalisasi nilai etos kerja yang berkelanjutan dan tepat sasaran agar mampu meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan karyawan, dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Realisasi visi dan misi perusahaan dipengaruhi oleh ketersediaan SDM yang bermutu. Dengan demikian, manajemen harus menjamin jika setiap individu punya mentalitas serta etos kerja yang kokoh guna memberikan sumbangsih yang maksimal. Ketika arah sasaran perusahaan bergeser, manajemen perlu melakukan proses penataan ulang fungsi SDM seiring perubahan strategi korporasi tersebut agar tetap relevan (Irfan *et al.*, 2014). Secara manajerial, temuan ini memiliki implikasi bahwa etos kerja memegang peranan vital sebagai determinan utama dalam mendongkrak kinerja karyawan (Sinamo, 2011). Untuk mempertahankan aset terbaik perusahaan, integrasi etos kerja yang kuat ini harus didukung dengan strategi retensi talenta yang efektif dalam organisasi modern (Irfan *et al.*, 2013). Sebagai bentuk implikasi praktis, organisasi disarankan untuk memprioritaskan penanaman nilai-nilai profesionalisme dan penguatan karakter melalui program internalisasi budaya kerja yang efektif (Mangkunegara, 2016). Keharmonisan budaya kerja ini juga bergantung pada kemampuan

manajer lini dalam mengelola dinamika *sensemaking* dan mengatasi *role conflict* saat mengembangkan bawahannya (Jahroni & Darmawan, 2013). Upaya peningkatan etos kerja ini pada akhirnya diharapkan mampu memacu produktivitas individu yang bermuara pada pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan yang berkelanjutan di pasar global. Dalam konteks makro, keunggulan daya saing jangka panjang tersebut dapat diwujudkan melalui mekanisme penciptaan dan perlindungan keahlian inti organisasi secara sistematis (Putra et al., 2014).

Studi mengindikasikan jika etos kerja berpengaruh penting pada peningkatan kinerja karyawan. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep etos kerja sebagai faktor penentu perilaku kerja individu. Keselarasan perilaku kerja ini perlu dipahami melalui paradigma baru dalam pengembangan karier yang mengintegrasikan nilai-nilai lintas generasi dengan pengalaman di tempat kerja (Irfan & Al Hakim, 2025). Secara praktis, perusahaan perlu menginternalisasikan nilai-nilai etos kerja pada budaya organisasi. Di era modern, pembentukan budaya kerja berkelanjutan ini akan berjalan lebih kuat apabila didukung oleh penerapan *green leadership* serta sistem organisasi yang adaptif (Mardikaningsih & Radjawane, 2025). Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan penguatan karakter kerja karyawan. Selain pengondisian karakter SDM, efisiensi operasional organisasi di sektor industri saat ini juga dapat dioptimalkan melalui adopsi teknologi demi meningkatkan profitabilitas perusahaan (Mardikaningsih et al., 2024). Dengan demikian, peningkatan etos kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Etos kerja dalam berbagai kajian tidak sekadar dipahami sebagai kebiasaan dalam menjalankan pekerjaan, tetapi lebih pada cara seseorang memberi makna terhadap pekerjaannya. Ada individu yang melihat pekerjaan sebagai tanggung jawab yang perlu dijalankan dengan kesungguhan, sementara yang lain memaknainya hanya sebagai rutinitas harian. Dari berbagai temuan penelitian yang ditelaah, pola yang relatif konsisten menunjukkan bahwa karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik, baik dari sisi kualitas maupun produktivitas. Kondisi ini tercermin dalam keseharian mereka, seperti kedisiplinan dalam waktu, kemandirian saat bekerja, ketangguhan ketika menghadapi tekanan, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan situasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan teknis saja belum cukup apabila tidak disertai dengan sikap dan cara pandang yang tepat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penguatan etos

kerja menjadi hal yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi, terutama melalui pembentukan budaya kerja yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga benar-benar hidup dan melekat dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih konsisten dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 25-32.
- Apriliana, S. D., & E. R. Nawangsari. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(4)804-812.
- Ardiansyah, A., D. Lie, E. Efendi, & A. Wijaya. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-9.
- Arifin, S., & A. R. Putra. (2020). Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. *Iosr Journal of Business and Management (Iosr-Jbm)*, 22(7), 39-45.
- Barsah, A., & A. Ridwan. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Bawelle, M., & J. Sepang. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 303-408.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. Jepe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58.
- Darmawan, D., & A. P. Marsal. (2025). A Critical Analysis of the Dynamics of Team Psychology, Organizational Culture, Member Composition, Leadership and Collaboration in Improving Work Group Performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 1-6.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2012). Pengukuran Kinerja Organisasi Melalui Key Performance Indicators yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 59-72.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2023). Measuring Motivation and Performance of Older Workers for Sustainable Organizational Contribution. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 3(2), 167-196.
- Hamid, N., & N. Hassan. (2015). The Relationship between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government of Ices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845-851.

- Hariani, M., & D. Darmawan. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Modal Psikologis, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Satyagraha*, 8(1), 180-198.
- Hariani, M., & R. Mardikaningsih. (2022). The Performance of Authenticity and the Commodification of Parasocial Bonds: Twin Pillars of Influencer Culture on Social Media. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 385-412.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasing, W. F., & S. Sulkarnain. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258.
- Holid, A., & R. I. Meilani. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 54-62.
- Irfan, M., & Y. R. Al Hakim. (2025). Emerging Paradigms in Career Development and Professional Satisfaction: Integrating Generational Values, Organizational Change, and Workplace Experience. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 7-16.
- Irfan, M., D. Darmawan, & S. Arifin. (2014). Proses Penataan Ulang Fungsi SDM Seiring Perubahan Strategi Korporasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 63-74.
- Irfan, M., Y. R. Al Hakim, & S. Arifin. (2013). Strategi Retensi Talenta yang Efektif dalam Organisasi Modern Serta Faktor Keberhasilan Implementasinya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 52-63.
- Jahroni, J., & D. Darmawan. (2013). Sensemaking dan Role Conflict dalam Pengembangan Bawahan oleh Manajer Lini. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 17-28.
- Lestari, F. A. D., & D. Darmawan. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Nusantara*, 6(1), 93-113.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. (2013). Human Resource Information System untuk Mendukung Pengelolaan dan Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 41-51.
- Mardikaningsih, R., & L. E. Radjawane. (2025). Building a Sustainable Work Culture through Green Leadership and Adaptive Organizational Systems. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 33-40.
- Mardikaningsih, R., M. Hariani, R. Rohmawati, D. Darmawan, & R. K. Khayru. (2024). Internet of Things Adoption for Energy Efficiency in Manufacturing Industry: Analysis of Impact on Profitability. *Journal of Engineering and Social Science*, 4(1).
- Mukharom, E. Y. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating di Kantor PDAM Kabupaten Sragen. *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permanasari, R., T. Elizah., N. Putri., & I. Fathurrochman. (2024). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Staf pada Lembaga Pendidikan Islam Unit TIPD IAIN Curup. *AL MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 13(1), 91-104.

- Putra, A. R., & D. Darmawan. (2025). Integrasi Total Quality Management dan Performance Management System untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Satyagraha*, 8(1), 199-213.
- Putra, A. R., & S. Arifin. (2025). Employee Engagement and Digital Transformation: Effects on Organizational Performance Amid Disruption. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 17-24.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & Y. R. Al Hakim. (2014). Mekanisme Penciptaan dan Perlindungan Keahlian Inti untuk Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 37–50.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1), 353-368.
- Silalahi, F. A., E. A. Wibowo, & R. Hasibuan. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- Syesilia, D., & M. S. Arif. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126-140.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani, Jakarta.
- Tasmara, T. (2012). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. PT. Gama Insani, Jakarta
- Usoh, N. M., B. Tewal, & R. Saerang. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 2126 – 2136.
- Yusuf, M., & D. Darmawan. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *JURILMA: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 79-84.
- Zainuddin, M. S., & M. Darman. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42-53.