

**PENILAIAN ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT DELTAMARGA ADYATAMA
LAPORAN MAGANG**



Disusun Oleh:

Wisnu Mahendra

17211027

Program Studi Manajemen Program Diploma III

Fakultas Bisnis Dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2020

HALAMAN JUDUL

**PENILAIAN ETOS KERJA DAN KINERJA KARWAYAN PADA
PT DELTAMARGA ADYATAMA**

Laporan Magang

**Laporan magang ini disusun untuk memenuhi
salah satu syarat menyelesaikan jenjang Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia**

Disusun Oleh:

Wisnu Mahendra

17211027

Program Studi Manajemen

Program Diploma III Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

2020

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN MAGANG**

**PENILAIAN ETOS KERJA DAN KINERJA KARWAYAN
PADA PT DELTAMARGA ADYATAMA**



Disusun Oleh:

Nama : Wisnu Mahendra
No. Mahasiswa : 17211027
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal: 30 November 2020



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dibawah ini menyatakan bahwa laporan magang ini ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sangsi aapun denan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 08 Februari 2021



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya. Serta shalawat dan salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dinantikan syafa'atnya di akhirat. Sehingga pada kesempatan ini saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir untuk memenuhi syarat kelulusan pada jenjang pendidikan Diploma Tiga (D3) yang berjudul "**Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Deltamarga Adyatama**". Saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung saya dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini. Berikut saya ucapkan terima kasih yang ditujukan kepada:

1. Ibu Dra. Sri Mulyati, M.Si., CFP, QWP, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Khoirina Noor Anindya, SE., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir saya.
3. PT. Deltamarga Adyatama yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan magang dan menerbitkan surat keterangan magang.
4. Bapak Yulian Syahman, S.Si, M.M, selaku pimpinan PT. Deltamarga Adyatama yang telah menerima saya dalam kegiatan magang kepentingan Tugas Akhir.

5. Ibu Ernawati selaku Supervisor PT. Deltamarga Adyatama yang telah membantu saya dalam mendapatkan data-data perusahaan untuk kepentingan Tugas Akhir.
6. Seluruh karyawan PT Deltamarga Adyatama yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan selama kegiatan magang.
7. Bapak Didy H. M dan Ibu Meilina, selaku orangtua yang selalu memberikan doa, motivasi, dan fasilitas selama perkuliahan berlangsung sampai dengan penyelesaian Tugas Akhir.
8. Habib Syawalussalam, Fachry Aula Rochman, Bahitatul Baihaki, Eko Gondo Putra M, Hanan Habibullah, Rizal Noorchaman dan Jessica Felicia Yafi Ainwa selaku teman kuliah yang membantu dalam memberikan dukungan dan semangat selama kuliah sampai dengan penyelesaian Tugas Akhir.
9. Kepada seluruh teman satu angkatan, kakak tingkat dan alumni Jurusan Diploma Tiga (D3) Manajemen Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan bantuan dan selama proses penyelesaian Tugas Akhir.

Semoga setiap bantuan yang diberikan menjadi amalan shalih kepada segenap pihak. Saya menyadari bahwa pada Tugas Akhir ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan. Maka dari itu, saya menantikan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna memperbaiki pada masa selanjutnya. Kita semua mengetahui bahwa sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Terakhir, saya mengharapkan Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat dan bernilai guna bagi pembaca sampai dengan bidang pendidikan maupun pihak lainnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Dasar Pemikiran	1
1.2 Tujuan Magang	6
1.3 Target Magang	6
1.4 Bidang Magang	6
1.5 Lokasi Magang	7
1.6 Jadwal Magang	8
1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.2 Perbedaan Etos Kerja dan Kinerja	11
2.2.1 Etos kerja	11
2.2.2 Kinerja	12
2.3 Pengertian Etos Kerja	12
2.4 Indikator etos kerja	14
2.5 Pengertian Kinerja	21
2.6 Indikator kinerja	23
BAB III	31
ANALISIS DESKKRIPTIF	31

3.1	Data umum	31
3.1.1	Sejarah PT Deltamarga Adyatama	31
3.1.2	Visi dan Misi PT Deltamarga Adyatama	31
3.1.3	Kebijakan K3 PT Deltamarga Adyatama :	32
3.1.4	Sasaran K3 PT Deltamarga Adyatama	33
3.1.5	Struktur Organisasi PT Deltamarga Adyatama	33
3.1.6	<i>Job Discription</i> PT Deltamarga Adyatama	34
3.2	Data Khusus	40
3.2.1	Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karwayan Pada PT Deltamarga Adyatama	40
3.2.2	Penilaian Etos Kerja PT Deltamarga Adyatama	40
3.2.3	Penilaian Kinerja PT Deltamarga Adyatama	44
3.3	Hambatan Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Deltamarga Adyatama.....	51
BAB IV		54
KESIMPULAN DAN SARAN		54
4.1	Kesimpulan.....	54
4.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN		59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar dan memiliki 200 juta jiwa lebih penduduk dimana jumlah usia produktif mencapai 100 juta jiwa dari total populasi masyarakat yang ada. Sementara usia belum produktif mencapai 60 juta jiwa dari total populasi dan usia tidak produktif 10 juta jiwa. Artinya negara Indonesia memiliki angkatan kerja yang begitu melimpah dan berada pada era bonus demografi, dimana jumlah angkatan kerja produktif lebih besar dibanding dengan jumlah penduduk tidak produktif.

Seperti sudah dikatakan pada paragraf awal negara Indonesia adalah negara dengan angkatan kerja yang. Akan tetapi, besarnya angkatan kerja di Indonesia tidak menjadikan perekonomian di negara ini maju. Jumlah penduduk yang sangat besar menjadikan negara Indonesia ini memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu melimpah, Akan tetapi juga memiliki kendala dimana kualitas sumber daya manusianya yang cukup rendah. Jepang yang merupakan negara kepulauan dan memiliki penduduk lebih sedikit dibandingkan negara kita mampu menjadi salah satu negara yang mendominasi area barat dalam berbagai aspek (ekonomi dan teknologi). Hal ini terjadi karena Jepang memiliki etos kerja yang sangat kuat yang sudah

tertanam sejak kecil di dalam pikiran orang Jepang. Sedangkan di Indonesia sangat sulit untuk menanamkan etos kerja sejak dini dikarenakan budaya malas dan tidak disiplin masih menjadi suatu hal yang lumrah pada sebagian kalangan masyarakat.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethikos*) yang berarti sikap, kepribadian, dan karakter. Etos kerja sering dikaitkan dengan etika. Etika tidak hanya digunakan dalam kehidupan sosial tetapi juga digunakan pada pekerjaan. Sehingga makna dari etos kerja sendiri adalah suatu sikap yang muncul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk mendorong dirinya meraih sesuatu secara optimal. Nabi Muhammad SAW juga pernah menjelaskan tentang etos kerja dalam sabdanya pada QS. At-Taubah: 105 *“Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”* Selain dari Alquran ada hadist yang berbunyi. *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”* (H.R Ibnu Umar) Etos kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan maupun pimpinan dalam perusahaan. Terutama dilihat dari etos kerja seorang pimpinan. Sikap seorang pimpinan sangat mempengaruhi citra dari suatu perusahaan.

Jika etos kerja baik, maka perusahaan akan memiliki nama yang baik pula. Namun jika etos kerja buruk, maka perusahaan akan memiliki citra yang buruk didalam maupun diluar perusahaan.

Menurut Nitisemito (2001 : 75) ada beberapa indikator yang bisa mengukur tinggi rendahnya etos kerja didalam instansi/perusahaan diantaranya: fleksibilitas kerja, penguasaan pekerjaan, patuh dalam bekerja, kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan, berpendirian dan tekun dalam bekerja.

Sedangkan definisi dari kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja dalam bentuk *output* berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dinilai oleh atasan. Penilaian kerja dilakukan guna mengapresiasi hasil kerja dari karyawan. Kegiatan ini sangat berpengaruh bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa sangat di hargai pada saat mereka bekerja atau melaksanakan suatu tugas yang baru.

Banyak ahli berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor-faktor tertentu yang salah satunya dikemukakan oleh Mahmudi (2005 : 21) dimana didalamnya berisi empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: faktor personal meliputi: pengetahuan, kemampuan,

kepercayaan diri, dan motivasi. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan arahan. Faktor tim diantaranya: kualitas dan dukungan yang diberikan oleh anggota tim, dan kepercayaan terhadap sesama anggota tim. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau prasarana dan budaya kerja.

PT Deltamarga Adyatama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi jalan dan jembatan yang memiliki sumber daya manusia untuk memastikan jalannya perusahaan. PT Deltamarga Adyatama memiliki banyak kantor. Dimana salah satu kantornya terletak di kabupaten Batang, Jawa Tengah. Seiring dengan perkembangan jaman, pembangunan jalan dan jembatan harus terus ditingkatkan guna mendukung moda transportasi darat. Dikarenakan terdapat banyaknya sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, perusahaan tersebut harus lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan teliti dan penuh pertimbangan. Mulai dari etos kerja maupun kinerja dari para karyawan tersebut harus dievaluasi agar tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja dan kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu pemimpin juga memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya dan memiliki etos kerja yang tinggi agar

tujuan yang sudah di buat oleh perusahaan dapat tercapai. Dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur seorang pemimpin dalam melakukan penilai terhadap karyawannya. Berdasarkan pemikiran tersebut maka saya tertarik untuk mengambil judul **Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karwayan Pada PT Deltamarga Adyatama.**



1.2 Tujuan Magang

1. Untuk mempelajari penilaian etos kerja karyawan pada PT Deltamarga Adyatama.
2. Untuk mempelajari penilaian kinerja karyawan PT Deltamarga Adyatama.
3. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam penilaian kinerja dan etos kerja karyawan pada PT Deltamarga Adyatama.

1.3 Target Magang

1. Mampu menjelaskan penilaian etos kerja pada PT Deltamarga Adyatama.
2. Mampu menjelaskan penilaian kinerja karyawan pada PT Deltamarga Adyatama.
3. Mampu menjelaskan hambatan yang terjadi dalam penilaian etos kerja dan kinerja karyawan PT Deltamarga Adyatama.

1.4 Bidang Magang

Magang akan dilaksanakan pada bidang sumber daya manusia (SDM) pada bagian SDM PT Deltamarga Adyatama.

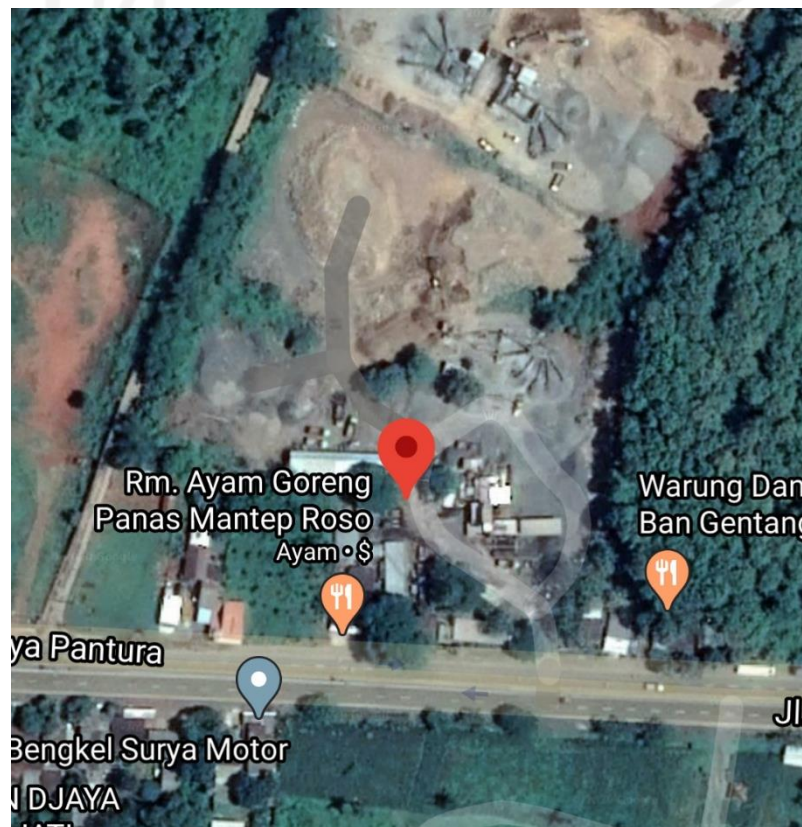
1.5 Lokasi Magang

Tempat : PT Deltamarga Adyatama.

Alamat: Jl. Raya Semarang - Pekalongan km 63. Dk. Pagedangan. Ds.

Sembung. Kec. Bayuputih. Kab. Batang.

Waktu : 1 (Satu) bulan



Sumber: *google maps*

Gambar 1.1 Peta Lokasi PT Deltamarga Adyatama

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Sistematika penulisan tugas akhir ini secara garis besar terdiri dari empat bab yang berisi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu ini merupakan bab pendahuluan yang berisi ringkasan dari keseluruhan isi laporan magang dan memberikan gambaran mengapa mengambil judul tersebut. Bab ini juga berisi dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, lokasi magang, jadwal magang dan sistematika penulisan laporan magang

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi dasar – dasar teori yang digunakan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan magang. Landasan teori ini juga menjadi acuan untuk penulisan tugas akhir.

BAB III ANALISIS DESKKRIPTIF

Bab ini berisi tentang data umum dan data khusus. Data umum yaitu data yang memberikan gambaran umum mengenai tempat magang, sedangkan data khusus berisi tentang deskripsi data hasil magang sesuai dengan judul yang diambil.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dari hasil analisis bab sebelumnya. Pada bab ini berisi saran yang dibuat untuk perkembangan dan kemajuan tempat magang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sulistyorini sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia di Indonesia sendiri juga sangat melimpah, akan tetapi negara ini juga memiliki kendala dimana sumber daya manusianya rendah. Indonesia harusnya bisa menjadi negara yang maju di bandingkan dengan negara-negara lainnya. Tapi hal yang menghambat majunya negara ini yaitu etos kerja dan kinerja bangsa Indonesia yang relatif rendah daripada negara-negara lain.

Etos kerja dan kinerja memiliki perbedaan dimana etos kerja berhubungan dengan kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, dan perilaku individu. Sedangkan kinerja memiliki keterkaitan dengan etos kerja dimana kinerja memperhatikan hasil kerja, prestasi kerja, tercapainya tujuan, motivasi, kepemimpinan.

Perbedaan keduanya ini bergantung pada niatan seseorang pemimpin dalam membentuk karakter karyawan (sopan santun, komunikasi, interaksi, tanggung jawab, perilaku) terhadap *stakeholder*. Bila pemimpin perusahaan peduli terhadap nilai – nilai kejujuran, keterbukaan, keadilan dan kesetaraan antara *stakeholder* dengan bisnis perusahaan maka perbedaan antara etos kerja dan kinerja akan sangat tipis bahkan tidak ada. Sedangkan pengertian etos kerja dan kinerja akan dijelaskan sebagai berikut.

2.2 Perbedaan Etos Kerja dan Kinerja

2.2.1 Etos kerja

Menurut Tasmara (2002), etos kerja merupakan kepribadian seseorang dan cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, menyakini dan juga memberikan makna sesuatu, yang mendorong seseorang dalam bertindak dan meraih hal yang optimal. Dimana etos kerja adalah suatu hal yang mendasar dalam diri seorang karyawan, dimana etos kerja terbentuk dari sifat naluriah seorang manusia yang didorong oleh lingkungan tempat dia berada. Sehingga etos kerja merupakan suatu hal yang mendorong seseorang dalam bertindak. Etos kerja juga mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan.

2.2.2 Kinerja

Menurut Fauzan dalam *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang telah dibuat oleh perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh faktor dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Yang mana kedua faktor tersebut sangat berkaitan satu dengan yang lainnya.

2.3 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani kata dasar dari *ethikos* yang berarti sikap, kepribadian, dan karakter. Etos kerja lebih dikaitkan dengan etika. Etika tidak hanya digunakan dalam kehidupan sosial tetapi juga digunakan pada pekerjaan. Etos kerja sendiri merupakan suatu sikap yang muncul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk mendorong dirinya meraih sesuatu secara optimal.

Etos kerja didalam islam adalah sebuah perwujudan sikap dan kepribadian dengan keyakinan bahwa bekerja adalah untuk mendapatkan ridho Allah SWT, bekerja juga akan melahirkan keyakinan bahwa bekerja

bukan hanya untuk memuliakan diri akan tetapi sebagai manifestasi amal soleh. Menurut Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang tercantum dalam *website* Majelis Ulama Indonesia. Etos kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana etos kerja sangat mempengaruhi hasil kerja dari karyawan perusahaan/instansi. Dalam hadist diriwayatkan “*Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.*” (H.R Ibnu Umar).

Menurut Darodjat (2015) etos kerja adalah keyakinan yang menuntun seorang karyawan melakukan perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan seorang karyawan untuk memiliki pandangan mendasar sebagai pegangan untuk menilai suatu pekerjaan sebagai suatu hal yang baik guna meningkatkan kualitas kerjanya.

Etos kerja dijelaskan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut :

1. Menurut Tasmara (2002), etos kerja merupakan kepribadian seseorang dan cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, menyakini dan juga memberikan makna sesuatu, yang mendorong seseorang dalam bertindak dan meraih hal yang optimal.
2. Menurut Rahmawati (2006), orang yang memiliki etos kerja islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah

islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu. Sistem keimanan, menurutnya identik dengan sikap hidup mendasar sesuai dengan ajaran islam.

3. Madjid (2012) etos kerja dalam islam adalah hasil kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenan Allah SWT.

Sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang tumbuh dari seseorang yang terbentuk dari pribadi masing masing individu yang mendorong seorang individu mencapai hal yang maksimal.

2.4 Indikator etos kerja

Menurut Sinamo (2005 : 99) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab, melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Sinamo (2005 : 99) membagi aspek etos kerja menjadi 4 pilar teori utama. Keempat pilar itu lalu di konstruksikan ke dalam sebuah konsep besar yang disebut sebagai Catur Dharma Mahardika yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun massa dengan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insan.

Keempat aspek tersebut kemudian dijabarkan lagi oleh Sinamo menjadi delapan, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita, sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khaliq, sehingga melalui pekerjaan

seorang individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.

6. Kerja adalah seni, bekerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan, sehingga daya cipta, kreasi baru, dan gagasan motivatif akan tercipta.
7. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun.
8. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri akan tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Menurut Nitisemito (2001 : 75) ada beberapa indikator yang bisa mengukur tinggi rendahnya etos kerja didalam instansi/perusahaan diantaranya: fleksibilitas kerja, penguasaan pekerjaan, patuh dalam bekerja, kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan, berpendirian dan tekun dalam bekerja.

Menurut Darodjat (2015) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai disuatu perusahaan dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dengan dimensi berikut:

1. Kerja keras

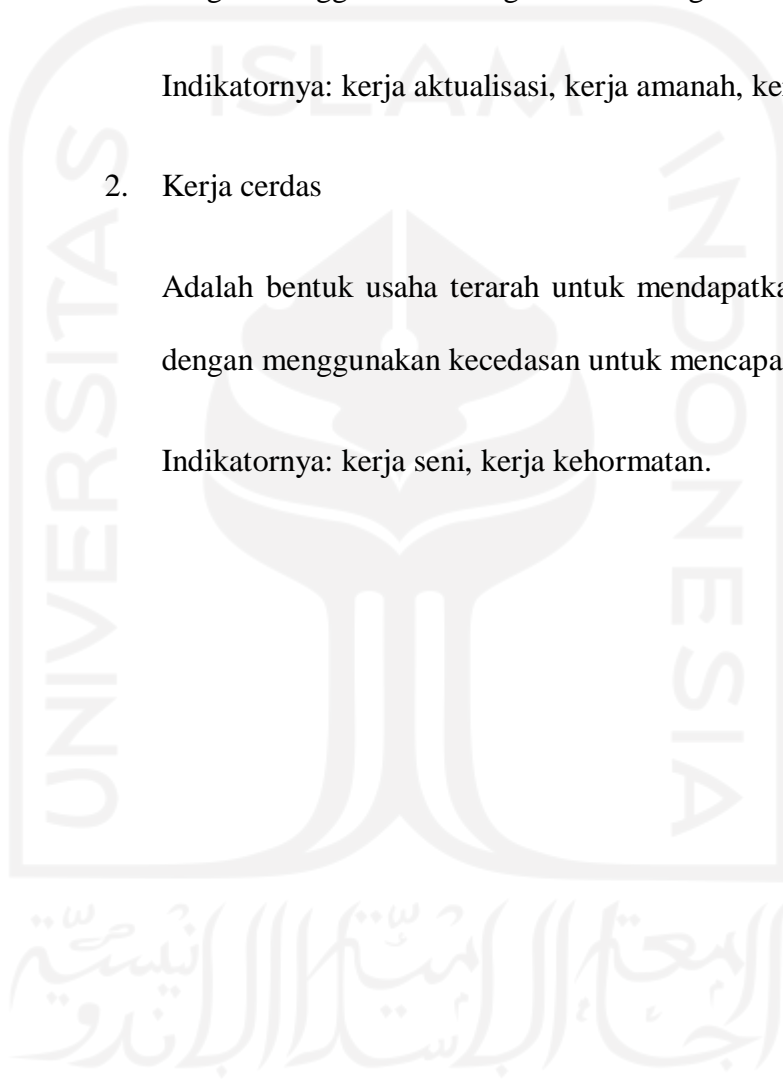
Bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai modal kerja.

Indikatornya: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan.

2. Kerja cerdas

Adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kecedasan untuk mencapai prestasi kerja

Indikatornya: kerja seni, kerja kehormatan.



3. Kerja ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Indikatornya: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan.

Indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.

Kerja adalah aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2. Kerja adalah amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas.

3. Kerja adalah panggilan panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3K (Kebenaran, kebaikan, dan keadilan).

4. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hal yang kita sukai.

5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri.

6. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta. Dengan bekerja kita bisa menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi.

7. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan .

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1 Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2 Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3 Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4 Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5 Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.5 Pengertian Kinerja

Mahmudi (2005 : 21) yang berisi empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: faktor personal meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, dan motivasi. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan arahan. Faktor tim diantaranya: kualitas dan dukungan yang diberikan oleh anggota tim, dan kepercayaan terhadap sesama anggota tim. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur dan budaya kerja.

Dalam seminar teknologi informasi dan komunikasi terapan (2011) yang dibawakan Kusni Ingsih (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar perusahaan, target organisasi, kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil kerja tersebut dapat dicapai berdasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman, dan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil dari sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Fauzan (2006) dalam *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Pengertian kinerja manusia dijelaskan oleh beberapa ahli, berikut:

1. Mangkuprawira dan Hubies (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, penyediaan fasilitas, keselamatan kerja, penghargaan dan hukuman.
2. Menurut Prawirosentono (2007), Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.
3. Menurut Dessler (1992) Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu kinerja memfokuskan pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

4. Menurut Tasmara (2003) makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset yang dimiliki untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

2.6 Indikator kinerja

Dalam menentukan kinerja karyawan perusahaan membutuhkan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur perusahaan meskipun tiap perusahaan berbeda-beda dalam memberikan aspek penilaiannya. Menurut Mitchell (1989) aspek kinerja meliputi:

1. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Promptness*, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
4. *Capability*, yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. *Communication*, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Selain itu perusahaan juga menganalisis indikator kinerja seorang karyawan dengan KPI (*Key Performance Indicator*). KPI merupakan salah satu alat ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam mengetahui atau menilai ataupun mengukur seberapa baik seorang individu atau departemen dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya KPI seorang pemimpin dapat memahami apakah individu maupun departemen tertentu berada didalam jalur yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. KPI atau *Key Performance Indicator* berfokus untuk meningkatkan strategis dan operasional, menciptakan dasar analitis untuk pengambilan keputusan dan membantu memusatkan perhatian pada yang penting. Beberapa ahli juga menjelaskan tentang KPI ini, yaitu:

1. Menurut Warren (2011) *key performance indicator* merupakan sebuah pengukuran yang menilai bagaimana sebuah organisasi mengeksekusi visi perusahaan.
2. Menurut Parmenter (2014) *key performance indicator* adalah sesuatu indikator yang paling kritikal untuk kesuksesan organisasi/perusahaan pada saat ini dan masa depan.

Contoh KPI yang digunakan oleh perusahaan:

1. Profit

Profit atau keuntungan adalah suatu hal yang sangat ingin dicapai oleh sebuah organisasi maupun perusahaan maka perusahaan harus menghitung dengan cermat laba kotor dan laba bersih.

2. Cost

Selain memikirkan tentang keuntungan perusahaan juga harus mempertimbangkan biaya pengeluaran. Perusahaan harus mencari cara agar biaya pengeluaran tidak lebih besar daripada keuntungan yang didapat.

3. Pendapatan LOB (*Line of Business*) Vs target

Ini merupakan perbandingan antara pendapatan aktual dan pendapatan yang diproyeksikan.

4. Harga Pokok Penjualan

Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun barang harus memperhatikan harga pokok penjualannya, ini merupakan hal dasar yang harus dilakukan untuk menentukan besaran laba yang akan didapat.

5. Day Sales Outstanding

Adalah rasio rata-rata rentang waktu perusahaan menunggu untuk menerima kas setelah melakukan penjualan.

6. Penjualan Perwilayah

Hal ini untuk mengetahui wilayah mana saja yang memiliki prospek penjualan yang bagus dan yang kurang bagus agar nanti menjadi evaluasi untuk perusahaan.

7. Beban LOB (*line of business*) Vs Anggaran

Indikator ini ditujukan untuk membandingkan pengeluaran yang sudah terjadi dengan anggaran yang sudah diperkirakan oleh perusahaan.

8. Arus Kas Aktivitas Pembiayaan

Indikator ini untuk menunjukkan kekuatan keuangan perusahaan dan mencatat segala hal yang berkaitan dengan keluar masuknya aliran uang perusahaan.

9. Kepuasan Karyawan

Kepuasan seorang karyawan akan berpengaruh dengan kinerjanya apabila karyawan merasa senang dan puas terhadap perusahaan karyawan akan bekerja lebih keras.

10. Tingkat Pensiun

Indikator ini digunakan untuk mengetahui angkatan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Ketika angkatan kerja yang dimiliki perusahaan sudah menua hal ini akan berpengaruh dengan omset yang di dapat oleh perusahaan.

Selain KPI yang sudah disebutkan ada banyak KPI (*key performace indicator*) yang bisa diterapkan oleh perusahaan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan rencana yang sudah di buat.

Dari penjelasan diatas maka etos kerja dan kinerja adalah suatu sikap secara sadar maupun tidak sadar dalam diri seorang karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan oleh atasannya secara optimal. Sehingga apa yang sudah di rancang, di buat dan di rencanakan oleh perusahaan bisa tercapai secara maksimal.

Penilaian Etos kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Rusell (1993) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur secara individu:

- 1. Kualitas**

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi akan dapat diterima oleh atasan maupun rekan kerja.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah bagaimana tingkat penggunaan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan bahan baku.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas.

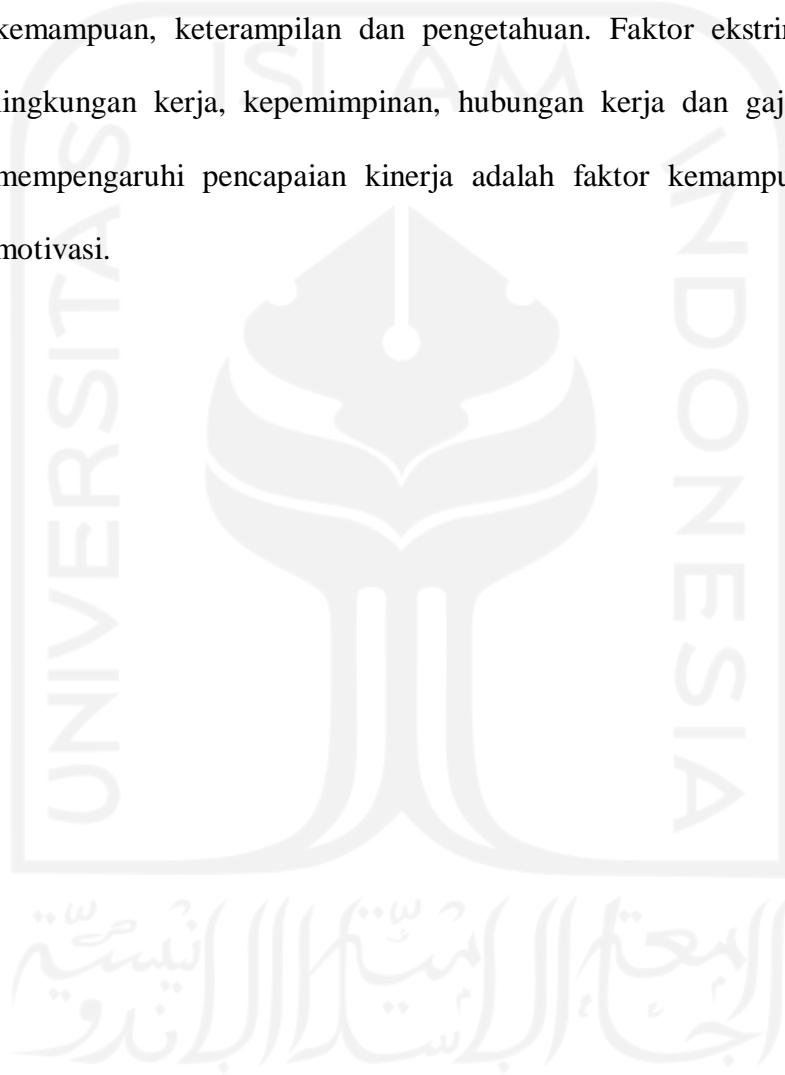
6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2001) diungkapkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar/ kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut mereka ada beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: 1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang); 2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi); 3. Atribut individual (kemampuan dan ketrampilan).

McKenna dan Beach (1995) dalam Nugraheni (2003) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dijelaskan oleh McKenn dan Beach dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.



BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1 Data umum

3.1.1 Sejarah PT Deltamarga Adyatama

PT Deltamarga Adyatama merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang jasa konstruksi jalan dan jembatan yang didirikan pada tahun 1986 pada tanggal 31 Januari dengan Direktur Utama bapak Ir. Rudi Santoso. PT Deltamarga merupakan anak cabang dari PT Perwita Karya yang berada di jalan P. Diponegoro Yogyakarta didirikannya PT Deltamarga Adyatama ini bertujuan untuk melayani pekerjaan jalan dan jembatan di daerah Jawa Tengah dan sekitarnya. PT Deltamarga Adyatama memiliki 2 basecamp yang berada di kodus dan di batang yang keduanya juga melayani pekerjaan jalan dan jembatan.

3.1.2 Visi dan Misi PT Deltamarga Adyatama

Visi PT Deltamarga Adyatama

Mewujudkan PT Deltamarga Adyatama sebagai suatu perusahaan profesional yang mampu menghasilkan produk jasa kontruksi secara berkesinambungan dengan mutu dan budaya kerja yang unggul.

Misi PT Deltamarga Adyatama

Menghasilkan suatu rangkaian produk konstruksi dengan mutu serta nilai yang unggul melalui keharmonisan aspek manajemen untuk menghasilkan tingkat keuntungan yang optimal dan membagi keberhasilan kepada karyawan, mitra bisnis dan masyarakat.

PT Deltamarga Adyatama juga menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai berikut:

3.1.3 Kebijakan K3 PT Deltamarga Adyatama:

1. Sebagai badan usaha bertekad secara profesional untuk meraih :
 - Kepuasan pelanggan.
 - Keuntungan.
2. Sepakat untuk menerapkan dan mengembangkan sistem yang berhubungan dengan seluruh kegiatan perusahaan dengan cara mewujudkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2005 : 99 dan mengendalikan segala resiko kesehatan dan keselamatan kerja dengan manajemen OHSAS 18001 : 2007.
3. Melaksanakan Undang-Undang Jasa Konstruksi dan peraturan-peraturan yang berlaku.

3.1.4 Sasaran K3 PT Deltamarga Adyatama

Sasaran K3 PT Deltamarga Adyatama adalah untuk:

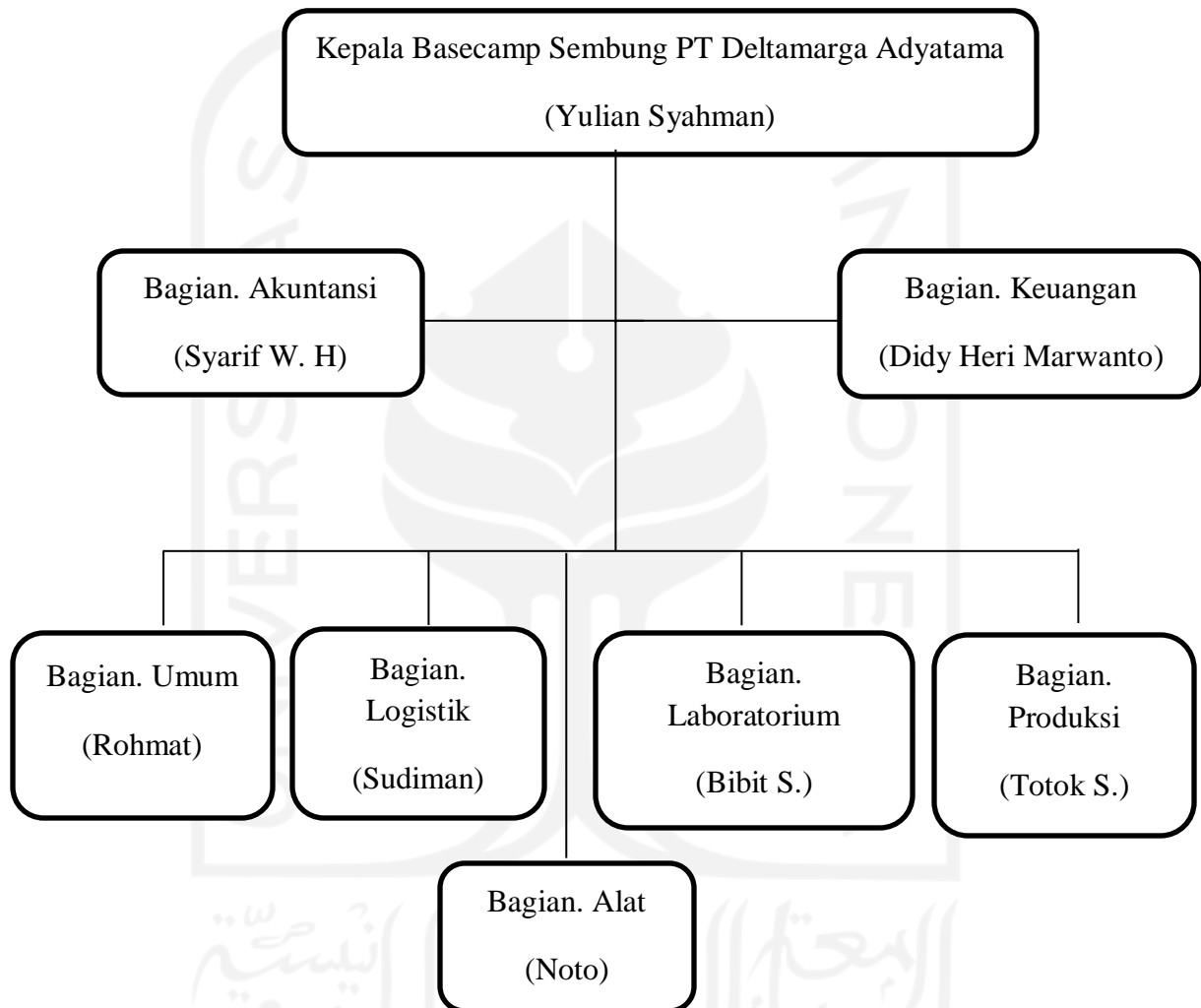
1. Melaksanakan budaya kerja perusahaan sesuai K3 yaitu standar Mutu ISO 9001: 2005 : 99 serta Manajemen K3 OHSAS 18001: 2007.
2. Melaksanakan dan menyelesaikan produk dengan tepat biaya, mutu dan waktu serta menekan angka kecelakaan kerja.
3. Menyerahkan produk sesuai dengan harapan pelanggan yang mengacu kepada spesifikasi dan standard yang diterapkan.

3.1.5 Struktur Organisasi PT Deltamarga Adyatama

Struktur organisasi yang jelas memberikan kemudahan setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan manajemen sesuai dengan tugas dan bidang yang telah ditetapkan. Hal tersebut agar mempermudah perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Walaupun PT Deltamarga Adyatama menggunakan struktur organisasi yang jelas, tetapi struktur organisasi dalam PT Deltamarga Adyatama bisa dibilang tidak terlalu kaku, karena dalam pengorganisasian perusahaan tersebut lebih menekankan pada asas kekeluargaan yang saling bahu-membahu, karena PT Deltamarga

Adyatama percaya bahwa dengan hal tersebut dapat menyelesaikan sebuah *problem* lebih intens dan solid.



Gambar 3.1 struktur Organisasi PT Deltamarga Adyatama

3.1.6 *Job Description* PT Deltamarga Adyatama

1. Kepala *Basecamp* Sembung PT Deltamarga Adyatama

Jabatan ini merupakan jabatan tertinggi dan memegang kendali penuh didalam PT Deltamarga Adyatama *basecamp* Sembung dengan tugas sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi dan mengawasi pekerjaan semua staff pada PT Deltamarga Adyatama.
- b. Berperan sebagai pengambil keputusan tertinggi pada PT Deltamarga Adyatama.
- c. Mencari proyek dan bertemu dengan para klien.
- d. Mengadakan hubungan baik dengan pemerintah daerah yang akan dibangun sebuah proyek.

2. Bagian. Akuntansi

Jabatan ini berperan sebagai pengatur rencana keuangan yang akan digunakan oleh PT Deltamarga Adyatama dan juga berkaitan dengan bagian keuangan dengan tugas sebagai berikut:

- a. Mencatat semua kegiatan keuangan dan menyusun laporan keuangan pada PT Deltamarga Adyatama.
- b. Bekerja sama dengan bagian keuangan untuk membuat perencanaan keuangan dan *cashflow* proyek.
- c. Membuat laporan harga pokok produksi.

3. Bagian. Keuangan

Jabatan ini berperan sebagai pengatur kas didalam PT Deltamarga Adyatama dimana bagian keuangan ini yang secara langsung bersinggungan dengan para karyawan. Bagian keuangan juga bekerja sama dengan bagian akuntansi dengan tugas sebagai berikut:

- a. Mengatur dan mendistribusikan aliran kas sesuai instruksi kepala PT Deltamarga Adyatama.
- b. Membuat *cashflow* keuangan pada PT Deltamarga Adyatama.
- c. Membuat laporan rugi – laba, neraca, gaji dan bonus karyawan PT Deltamarga Adyatama.

4. Bagian. Umum

Bagian in berperan aktif didalam keberlangsung keharmonisan karyawan PT Deltamarga Adyatama dan pihak pihak terkait dengan proyek yang akan dilaksanakan. Dengan tugas sebagai berikut:

- a. Mengurusi kegiatan dalam dan luar proyek yang berkaitan dengan lingkungan yang bersinggungan dengan proyek.
- b. Membuat dan menyusun gaji karyawan dan operasional karyawan PT Deltamarga Adyatama.

- c. Melakukan kegiatan perizinan yang dengan pihak – pihak terkait dan lingkungan sekitar proyek yang akan dilaksanakan.

5. Bagian. Logistik

Bagian ini merupakan bagian yang menunjang kegiatan PT Deltamarga dalam melakukan pekerjaannya dimana bagian logistik ini berkaitan dengan bagian alat dengan tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan membuat kegiatan pembelian dan pengadaan barang dan suku cadang alat.
- b. Mencatat dan membukukan semua barang yang ada di PT Deltamarga Adyatama.
- c. Menyimpan dan mencatat barang – barang yang disimpan dan dipergunakan oleh bagian alat.

6. Bagian. Laboratorium

Bagian ini berperan sebagai pengontrol kualitas yang di miliki oleh PT Deltamarga Adyatama. Dimana PT Deltamarga yang sangat mengedepankan kualitas produknya sangat bergantung terhadap bagian laboratorium. Bagian ini memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Membuat formula atau komposisi bahan baku dan takaran dari produk yang diinginkan oleh klien PT Deltamarga Adyatama.
- b. Mengendalikan dan mengontrol mutu dan kualitas bahan baku yang akan digunakan.
- c. Mengontrol mutu dan kualitas produk yang dihasilkan oleh bagian produksi.
- d. Melakukan pengecekan terhadap hasil produk jadi sesuai dengan standar mutu yang telah disepakati.

7. Bagian. Produksi

Bagian produksi merupakan bagian yang mengolah bahan baku serta standar yang telah dibuat oleh bagian laboratorium. Sehingga bagian produksi memiliki acuan dalam membuat produk yang akan dihasilkan. Dengan tugas sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan kegiatan produksi aspal pada PT Deltamarga Adyatama.

- b. Membuat *cashflow* perencanaan bahan baku yang akan digunakan untuk memproduksi aspal.
- c. Melakukan pengecekan hasil produk aspal dengan standar mutu yang telah dibuat oleh bagian laboratorium.

8. Bagian. Alat

Bagian alat berperan sebagai penunjang kegiatan lapangan pada PT Deltamarga Adyatama dimana perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi jalan dan jembatan maka dari itu bagian ini juga berperan untuk keberlangsungan kegiatan di lapangan, dengan tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan pengecekan dan inventarisasi jenis alat yang ada pada PT Deltamarga Adyatama.
- b. Mengoperasikan dan merawat alat sesuai standar layaguna.
- c. Merencanakan perbaikan alat-alat sesuai jenis kerusakannya.
- d. Mengawasi penggunaan alat sesuai dengan porsinya.

3.2 Data Khusus

3.2.1 Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karwayan Pada PT Deltamarga Adyatama

PT Deltamarga Adyatama memiliki pedoman penilaian etos kerja bagi keseluruhan karyawan yang bekerja pada bagian manapun. Penilaian karyawan PT Deltamarga Adyatama digunakan perusahaan sebagai tolak ukur karyawan dalam bekerja.

3.2.2 Penilaian Etos Kerja PT Deltamarga Adyatama

Pedoman penilaian etos kerja yang dilaksanakan oleh PT Deltamarga Adyatama mencakup penilaian etos kerja seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001) yang terdiri dari enam aspek yaitu fleksibilitas kerja, penguasaan pekerjaan, patuh dalam bekerja, kemauan menyelesaikan pekerjaan, berpendirian, tekun dalam bekerja. Penilaian etos kerja PT Deltamarga Adyatama hanya menggunakan pengamatan atau observasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan.

1. Fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja bisa diartikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang bisa berubah sewaktu waktu dan dapat bekerja dengan efektif serta maksimal. Fleksibilitas kerja ini di terapkan oleh PT Deltamarga Adyatama

untuk menilai etos kerja karyawannya. Pedoman penilaian ini untuk mengetahui apakah karyawan mampu diberikan pekerjaan diluar jobdesknya.

2. Penguasaan pekerjaan

Penguasaan pekerjaan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan. Penguasaan pekerjaan bisa menjadi pedoman untuk menilai etos kerja karyawan. pedoman penilain ini dilakukan untuk semua divisi dimana penilaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut benar benar menguasai pekerjaan yang dilakukan.



Gambar 3.2 Penguasaan kontrol alat

3. Patuh dalam bekerja

Dalam pedoman ini patuh bisa diartikan sebagai bagaimana seorang karyawan mematuhi peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan apa yang diharapkan oleh atasan. Pada PT Deltamarga Adyatama patuh dalam bekerja ini sangat penting dikarenakan jika seorang karyawan patuh dalam bekerja maka apa yang di inginkan oleh pimpinan akan terwujud.



Gambar 3.3 Pengaspalan yang di pimpin pengawas lapangan

4. Kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pedoman ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana karyawan yang diberi tugas oleh pemimpin bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Pedoman ini juga bisa diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan niat

dalam bekerja dimana kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting karena jika seorang karyawan tidak memiliki niat untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan tersebut akan terbengkalai.

5. Berpendirian

Dalam bekerja, seorang karyawan harus memiliki pendirian yang pendirian ini mencerminkan sikap seorang karyawan. Jika karyawan tersebut memiliki pendirian yang kuat maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan bisa terselesaikan. Pedoman ini digunakan oleh PT Deltamarga Adyatama untuk menilai semua divisi dan semua karyawan PT Deltamarga Adyatama.

6. Tekun dalam bekerja

Tekun dalam bekerja diartikan bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang tekun dalam bekerja akan menghasilkan prestasi untuk dirinya sendiri dan perusahaan. PT Deltamarga Adyatama menggunakan pedoman ini sebagai acuan dalam menilai etos kerja karyawannya. Karena jika seorang karyawan tekun maka semua yang direncanakan oleh perusahaan bisa tercapai.

3.2.3 Penilaian Kinerja PT Deltamarga Adyatama

PT Deltamarga Adyatama juga memiliki indikator dalam melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya. Penilaian ini di berikan kepada seluruh divisi PT Deltamarga Adyatama. Penilaian dilakukan PT Deltamarga Adyatama sebagai tolak ukur karyawan dalam bekerja. Dalam melakukan penilaiannya PT Deltamarga Adyatama mengambil Mitchell (1989), Bernardin dan Rusell (1993).

Menurut Mitchell (1989) :

1. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. PT Deltamarga Adyatama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi sangat memperhatikan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dilapangan. Karena PT Deltamarga Adyatama memiliki visi menghasilkan produk yang memiliki mutu. Maka dari itu kualitas kerja karyawan PT Deltamarga Adyatama sangat diperhatikan oleh pemimpin. Contoh: sebelum memproduksi barang berupa aspal bagian produksi akan bekerja sama dengan bagian laboratorium untuk mengetahui bagaimana mutu yang diinginkan.
2. *Promptness*, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang

direncanakan. Pada budaya kerja karyawan PT Deltamarga Adyatama waktu penyelesaian sangat diperhatikan karena dalam membangun konstruksi jalan dan jembatan, PT Deltamarga Adyatama terikat kontrak dengan PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), POKJA (Kelompok Kerja), pengawas lapangan. Contoh: dalam melakukan pekerjaannya PT Deltamarga Adyatama seringkali diberi target waktu oleh pemimpin perusahaan maupun oleh pejabat terkait seperti yang sudah disebutkan diatas.

3. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Dalam melakukan pekerjaannya, para karyawan PT Deltamarga Adyatama di tuntut untuk semangat dan bertanggung jawab. Karena jika bekerja dengan semangat akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Dan jika dalam bekerja penuh dengan tanggung jawab maka pekerjaan yang diberikan bisa terselesaikan. Selain itu bekerja dengan penuh tanggung jawab akan menjadikan seorang karyawan menjadi orang yang profesional. Contoh: dalam bekerja tiap karyawan sudah memiliki tanggung jawabnya masing-masing, seperti bagian laboratorium yang membuat mutu, bagian alat yang bertugas menunjang kegiatan lapangan dan berjaga apabila ada kerusakan alat, bagian

produksi yang bertugas mengolah bahan baku yang akan dihasilkan.

4. *Capability*, yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Pada PT Deltamarga Adyatama terdapat karyawan yang merupakan tenaga ahli dan tenaga terampil. Dimana tenaga ahli tersebut memiliki pendidikan dan kemampuan yang mumpuni dan memiliki wawasan yang luas pada semua lini pekerjaan. Sedangkan tenaga terampil adalah tenaga yang hanya menguasai bidang tertentu sesuai dengan pengalaman yang didapatkannya selama bekerja. Contoh: dilapangan banyak karyawan yang hanya lulus SMP-SMA/K akan tetapi karena pelatihan dan pengalaman yang diterima menjadikan karyawan tersebut paham terhadap tugas-tugasnya. Sedangkan ada juga karyawan yang bersekolah hingga perguruan tinggi agar bisa lebih tau dalam mengolah bahan baku yang ada.
5. *Communication*, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam bekerja. Jika didalam

pekerjaan ada sesuatu yang kurang berkenan atau ada hal yang mendesak maka komunikasi harus dilakukan dengan jelas. Pada PT Deltamarga Adyatama jika ada suatu permasalahan yang memang harus dipecahkan bersama, pimpinan perusahaan pasti akan memberitahukan kepada staff-staffnya yang disampaikan melalui forum rapat. Contoh: selain memecahkan masalah melalui rapat biasanya pemimpin perusahaan juga melakukan kuis dadakan lewat whatsapp grup dengan hadiah yang beragam.



Gambar 3.4 Forum Rapat PT Deltamarga Adyatama

Kemudian indikator dari Bernadin dan Russel (1993), beberapa poin indikator dari Bernandin hampir sama dengan indikator Mitchell (1989). Indikator yang hampir sama meliputi, kualitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja.

Menurut Bernardin dan Russel (1993)

1. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi akan dapat diterima oleh atasan maupun rekan kerja. Seperti yang sudah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya pada *Quality of work* dimana dijelaskan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Disini PT Deltamarga Adyatama sangat memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Selain kualitas, kuantitas juga diperhatikan oleh PT Deltamarga Adyatama dalam pekerjaannya. Sebagai jasa kontruksi jalan dan jembatan PT Deltamarga Adyatama tidak sembarangan dalam mencampurkan bahan yang akan digunakan. Dimana bahan

bahan tersebut diperhatikan dalam kuantitas dan kualitasnya. Agar produk yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh pihak terkait.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Pada poin sebelumnya sudah dijelaskan bahwa, PT Deltamarga Adyatama terikat kontrak dengan PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), POKJA (Kelompok Kerja), pengawas lapangan. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh PT Deltamarga Adyatama ini harus benar – benar sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah bagaimana tingkat penggunaan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Di PT Deltamarga Adyatama sangat mengedepankan BMW (Biaya, Mutu, dan Waktu) dimana BMW tersebut menjadi patokan dalam bekerja para karyawan PT Deltamarga Adyatama. Pada PT Deltamarga Adyatama efektivitas biasa disamakan dengan efisiensi. Dimana efektivitas

atau efisiensi yang dimaksud disini adalah meminimalan bahan baku produksi dan memaksimalkan hasil produksi. Efisiensi pada PT Deltamarga Adyatama bertujuan untuk mencukupi permintaan lapangan.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas. Didalam PT Deltamarga Adyatama kemandirian tidak begitu menjadi indikator utama dalam penialain kinerja hal ini karena hampir seluruh lini pada PT Deltamarga Adyatama bekerja secara tim terutama untuk karyawan yang berada di lapangan. Tetapi untuk tenaga ahli indikator ini diperlukan karena tenaga ahli merupakan orang – orang yang bekerja sesuai kemampuannya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan dalam bekerja pasti terikat komitmen dimana komitmen ini yang memberikan seorang karyawan tanggung jawab dan semangat dalam menjalankan tugas – tugasnya.

3.3 Hambatan Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Deltamarga Adyatama

1. Tidak adanya tim untuk melakukan penilaian.

Pada PT Deltamarga Adyatama tidak adanya tim untuk melakukan penilaian sehingga penilaian etos kerja dan kinerja jarang dilakukan karena tidak adanya tim. Jadwal yang padat juga menjadi faktor yang menyebabkan divisi lain tidak bisa membantu. Sehingga penilaian dilaksanakan jika banyak waktu yang longgar. Terkadang penilaian dilakukan langsung oleh pemimpin perusahaan secara tiba-tiba.

2. Banyaknya karyawan yang bekerja di luar ruangan.

Karena PT Deltamarga Adyatama merupakan perusahaan konstruksi jalan dan jembatan membuat karyawan sering bekerja dilapangan dan tidak sedikit yang bekerja hingga malam untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Disisi lain pekerjaan yang tidak hanya di satu tempat membuat para karyawan terpisah pisah sehingga penilaian akan sulit dilakukan.

3. Dikarenakan PT Deltamarga Adyatama bekerja dalam pembangunan jalan dan jembatan ada saatnya dimana pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu karena faktor cuaca yang tidak bersahabat dan juga terkadang pengiriman produk ke lapangan

yang tersendat oleh macet dan juga terkadang alat yang tiba tiba rusak.

4. Tidak semua karyawan bertanggung jawab dengan posisinya terkadang ada juga yang menyerahkan pekerjaan kepada karyawan lainnya sehingga mengakibatkan kurangnya efisiensi waktu dalam bekerja.



Hambatan tersebut membuat PT Deltamarga Adyatama tidak bisa melakukan penilaian karyawan sesuai dengan prosedur yang ada seperti yang dikemukakan Mitchell (2001) dan Bernadin dan Russel (1993).



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil magang dan pengamatan langsung selama satu bulan di PT Deltamarga Adyatama yang mana mengamati etos kerja dan kinerja karyawan dapat di simpulkan bahwa:

1. PT Deltamarga Adyatama melakukan penilaian etos kerja dan kinerja dengan observasi saja, tanpa ada standar baku dalam melakukan penialain etos kerja. Sehingga menyebabkan terjadinya penilaian yang terkesan hanya sepihak saja.
2. Penilaian etos kerja dan kinerja PT Deltamarga Adyatama tidak memiliki dasar yang jelas dimana penilaiannya hanya berdasarkan yang dilihat oleh pemimpin perusahaan. Serta dalam melakukan penilaiannya tidak ada instrumen yang jelas seperti contohnya kuisioner.

4.2 Saran

Dalam memberikan penilaian bisa menggunakan berupa lembar kuisioner. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya bias terhadap penilaian karyawan. Serta bisa menjadikan penilaian tersebut sebagai data setiap karyawan. Selain itu poin poin dalam KPI (*Key Performance*

Indicator) yang sudah disebutkan pada bab dua bisa menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam melakukan penilaian. Dalam penialain dapat diberikan nilai 100-80 yang berarti etos kerja dan kinerjanya sangat baik, 79-60 yang berarti memiliki etos kerja dan kinerja yang baik, 59-40 yang berarti memiliki etos kerja dan kinerja sedang, 39-20 yang berarti memiliki etos kerja dan kinerja buruk, dan 19-0 yang berarti etos kerja dan kinerjanya sangat buruk.



DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah I, Julia A, Riani W. 2013. “*Pengaruh dari Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja.*” MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan. 29(2), 165-74.
- Astuti, W L Ayu Dyah. 2006. “*Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif Dengan Assessment Center.*” Jurnal Manajemen. 6(1).
- Bernardin, H. Jhon and Russel, Joyce E.A (1993). *Human Resource Management : An Experiential Approach.* New York: McGraw-Hill.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Eni, S. 2020. “*Pengaruh Etos Kerja Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur.*” Jurnal Bisecer. 3(1), 2714-9986
- Fauzan, F. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship.* Jakarta. Zikrul Hakim
- Ibeng, Parta. 2020. Etos kerja : Pengertian, Ciri, Fungsi, Prinsip, Faktor, dan Cara Menumbuhkannya, diperoleh pada 17 Agustus 2020 di : <https://pendidikan.co.id/etos-kerja.com>
- Ingsih, K. 2011. “*Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja.*” Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Terapan 2011(Semantik 2011): ISBN 979-26-0255-0
- Irham M. 2012. “*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.*” Jurnal Substantia. 14(1), 1-14.
- Kirom, C. 2018. “*Etos Kerja Dalam Islam.*” Tawazun : Journal of Sharia Economic Law. 1(1), 2655-9021.
- Kusnan, A., dan Airlangga, U. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di

- Garnisun Tetap III. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA* 4(2). Surabaya. Malang.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mitchell, T. R. (1989). *People in organisation: An Introduction to Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill Book.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI). *Bagaimana Etos Kerja Menurut Islam*. Tanya Jawab Keislaman, [Online], (<https://mui.or.id/tanya-jawab-keislaman/28351/>), diakses pada tanggal 16 September 2020).
- Madjid, Nurcholis. 1995. *Islam dan Etos Kerja di Era Global*. Jakarta: Paramadina.
- Nitisemito, A. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parmenter, 2007. *Key Performance Indicators*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Puspitasari, Tisa K. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia*. Bekasi.
- Prawirosentono, S. 2007. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priharto, Sugi. 2018. : KPI : Penjelasan Lengkap dan Mengenal Contohnya, diperoleh pada 02 Oktober 2018 di : <https://cpssoft.com/blog/manajemen/kpi-penjelasan-lengkap-dan-contohnya>
- Rahmasari, L. 2012. “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*. P. 13-15
- Rahmawati, IK. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Saifullah. 2010. “*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*.” *Jurnal Sosial Humaniora*. 3(1)
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Penerbit Teras. 2009.
- Susan, E. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” *ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 2407-8107.

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
- Sinamo, J. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Warren, 2011. Key performance indicators (KPI) – definition and action: Integrating KPIs into your company’s strategy. London: ATI.
- Wibowo, Budi, Soewito, dan F.X Sugiyanto, 2001, *Analisis Budaya Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pura Barutama Kudus*, Jurnal Bisnis Strategi : 6 (4), 78.
- Winardi. 1996. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Bandung: Tarsito.

LAMPIRAN

Contoh Saran Pembuatan Kuesioner :

Data responden

Nama : _____

Jenis kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Kelahiran : Tahun _____ bulan _____

Pendidikan terakhir

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)

Status : (____) 1. Menikah 2. Lajang 3. Cerai

Isilah pernyataan – pernyataan berikut sesuai dengan skor yang anda pilih dapat memberikan tanda (X) pada kolom yang tersedia dibawah ini.

Dengan keterangan kretiria sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Setuju Sekali

A. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik				
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standart perusahaan				
3	Hasil pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik				
4	Jumlah target pekerjaan dapat dicapai				
5	Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya				
6	Pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien				
7	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan				
8	Pekerjaan dilaksanakan secara efektif				
9	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan				
10	Bekerja sesuai dengan arahan atasan untuk pencapaian target perusahaan				

Sumber: Puspitasari, Tisa K. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia*. Bekasi.

B. Etos kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan				
2	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				
3	Mematuhi segala aturan yang berlaku diperusahaan				
4	Sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan				
5	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
6	Sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan				
7	Bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan				
8	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan				
9	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan				
10	Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan				

Sumber: Puspitasari, Tisa K. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia*. Bekasi.