

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Iklm perusahaan di Indonesia menjadi hal yang menarik untuk diperbincangkan, dikarenakan perkembangan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat berhubungan dengan setiap sesuatu yang dihasilkan dari perusahaan, seperti sumber daya manusia, hasil produksi, lapangan pekerjaan, dan lain sebagainya. Membahas mengenai sumber daya manusia menjadi kunci utama yang dibutuhkan pada setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Dengan tujuan untuk memberikan hasil kerja yang optimal baik di bidang pelayanan, administrasi, produksi dan manajemen harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing, ialah sumber daya manusia yang dapat disebut dengan karyawan. sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki manusia dan dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan kesuksesan setiap perusahaan (Ekhsan, 2019). Karyawan diharuskan untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan yang nantinya akan berimbas balik kepada karyawan dengan bentuk upah intensif.

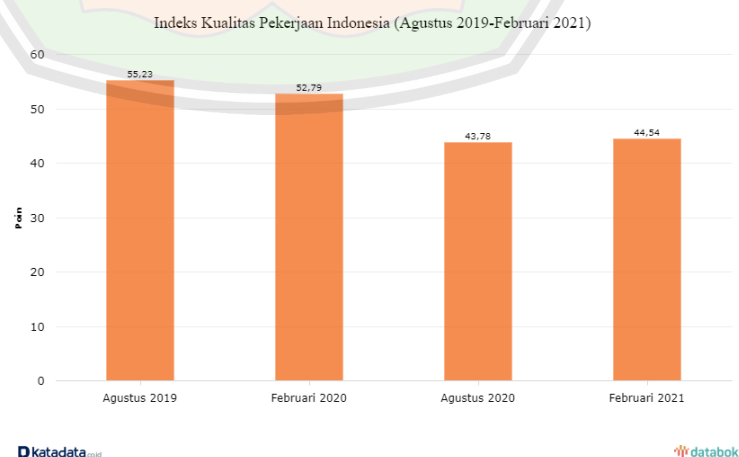
Karyawan adalah sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimiliki manusia dan dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa (Hasibuan, 2018). Karakteristik karyawan yang bekerja di dunia perusahaan dan industri memiliki ketrampilan teknis yang lebih handal daripada karyawan-karyawan di bidang lainnya, kemampuan adaptasi yang jauh lebih fleksibel, kemampuan komunikasi yang sangat diperlukan karena bekerja secara kelompok atau tim, pandai dalam manajemen waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab manakah yang didahulukan serta memiliki komitmen terhadap kinerja yang sangat tinggi seringkali ditandai dengan kesungguhan dan kerja keras yang maksimal untuk perusahaan dan organisasi industri. Dengan adanya peningkatan dalam produktivitas semua aspek akan berkembang secara

signifikan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan popularitas perusahaan dalam persaingan industri.

Pada beberapa tahun belakangan ini, khususnya pada saat pasca pandemi covid-19 yang terjadi beberapa tahun belakangan ini, melanda hampir di seluruh wilayah Indonesia yang berdampak besar terhadap kestabilan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Akibatnya beberapa perusahaan mengalami penurunan kinerja, hal ini dikutip dari Badan Pusat Statistik (2021) yang menyatakan bahwa indeks kualitas pekerja yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7%. Peningkatan ini karena adanya perubahan positif dari program pemulihan ekonomi, meskipun angkanya belum setinggi saat sebelum pandemi. Indeks tertinggi berasal dari DKI Jakarta yaitu mencapai angka 81,92. Sementara terendah diraih Sulawesi Barat yang hanya memiliki indeks sebesar 2,36. Sebagai informasi, dimensi kualitas kinerja menggambarkan pekerjaan yang layak. Salah satu pendekatannya dilihat dari sisi penggunaan waktu bekerja dengan kondisi jam kerja yang tidak berlebih.

Gambar Grafik 1.1

Indeks Kualitas Kinerja Karyawan di Indonesia



Berdasarkan gambar 1.1 di atas mengenai kinerja karyawan di Indonesia, rentan dipengaruhi oleh keseimbangan dalam berbagai aspek di kehidupan. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik cenderung lebih produktif. Mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif. Kualitas kinerja yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan produksi dan penghematan biaya, yang secara langsung mempengaruhi profit. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kualitas karyawannya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi atau institusi, tidak peduli seberapa canggih sarana dan prasarannya juga perlu diketahui bahwa tanpa sumber daya manusia, organisasi itu tidak akan maju dan berkembang (Simamora, 2022)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada sektor konstruksi dan alat berat di wilayah Jabodetabek mengalami peningkatan yang positif pada kinerja terhadap sejumlah emiten sepanjang tahun 2022 lebih baik dibandingkan periode 2021, khususnya pada emiten industri dan organisasi (Kompas.com, 2023). Diketahui bahwa tercatat peningkatan kinerja mulai tumbuh dengan perlahan sebesar 11,9% menjadi 37,1% dari tahun sebelumnya yakni hanya mencapai angka 25,2%. Adapun dampak yang dihasilkan dari adanya peningkatan kinerja karyawan pada sektor konstruksi dan alat berat mengalami kenaikan pendapatan laba bersih sebesar 45,75%, dengan demikian laporan keuangan pemilik entitas induk naik dari Rp. 7,9 triliun menjadi Rp. 12,56 triliun pada tahun 2022. Sumber daya manusia pada setiap perusahaan menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan, visi dan misi akan mudah terwujud apabila kinerja karyawan baik dari bawahan hingga atasan yang menjabat di perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dan memberikan kinerjanya secara maksimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Darmalisna (2021) kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek dan faktor dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan seperti halnya; lingkungan kerja, motivasi kerja, ataupun etos kerja. Namun seringkali ditemukan bahwa kualitas kinerja karyawan dikaitkan dengan etos kerja, yang

dimana perilaku individu dapat diukur berdasarkan skala pengukuran etos kerja yang menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil data awal yang dibagikan kepada beberapa karyawan untuk memastikan bahwa benar adanya permasalahan di Sentra Industri Jakarta Timur sama dengan topik penelitian yang diangkat peneliti. Adapun butir-butir pernyataan sudah disesuaikan dengan terdiri dari 5 butir pernyataan yang dapat mengartikan aspek pada setiap variabel penelitian. Hasil tabulasi data kuesioner *gform* terdapat sebanyak 24 karyawan yang mengisi kuesioner, didapati sebanyak 17 karyawan atau 70,8% yang menyatakan bahwa kurang bersikap adil dalam berurusan dengan rekan kerja. Selain itu peneliti mendapati sebanyak 16 karyawan atau 66,7% yang menyatakan bahwa dirinya kurang bekerja keras pada divisinya. Adapun pernyataan dari 19 karyawan atau 79,2% menyatakan bahwa mereka tidak maksimal dalam berinovasi dan kurang hati-hati dalam bekerja. Dengan demikian berdasarkan data awal dalam bentuk hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan Sentra Industri Jakarta Timur dapat dijadikan sebagai gambaran awal dari permasalahan yang terjadi.

Permasalahan yang terjadi di Sentra Industri Jakarta Timur mengenai keterhubungan antara etos kerja dengan kualitas kinerja di perusahaannya pada karyawan memiliki perkembangan grafik yang dinamis atau dengan kata lain kinerja karyawan di Sentra Industri Jakarta Timur tidak menentu, di suatu waktu pernah mencapai tingkat kinerja yang tinggi, namun terkadang kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal tersebut ditandai dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam memproduksi suatu barang atau bagian daripada alat berat dan untuk memastikan kondisi yang terjadi di lapangan, maka dilakukan pengambilan data awal untuk memastikan bahwa permasalahan yang terjadi di Sentra Industri Jakarta Timur sesuai dengan topik penelitian yang akan diteliti. Pengambilan data awal berupa hasil wawancara dan observasi ini dijadikan sebagai data penunjang yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 September 2023 dengan melakukan observasi dan wawancara langsung kepada lima orang karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun di perusahaan tersebut. Pertanyaan yang disusun secara runtut dan jelas membahas mengenai sejauh mana luaran etos kerja yang dikerahkan oleh

setiap karyawan pada masing-masing tugas dan tanggung jawabnya pada suatu pekerjaan. Ditemukan indikasi bahwa tingkat etos kerja yang tinggi dapat mempengaruhi rasa semangat yang dikerahkan oleh segenap karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Selain itu umpan balik yang didapat oleh perusahaan sangat menguntungkan, apabila hasil kinerja karyawan meningkat akan berimbas pula pada perkembangan produksi ataupun manajemen pengelolaan perusahaan.

Pada saat proses pengambilan data awal, peneliti bekerja sama dengan karyawan setempat untuk menanyakan perihal fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kedua variabel yakni etos kerja dan kinerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan bertujuan untuk mengumpulkan data berupa studi data sekunder dan untuk menggambarkan permasalahan yang rentan terjadi di perusahaan. Adapun hasil wawancara awal dari lima karyawan guna mendapatkan gambaran awal mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan menghasilkan terdapat indikasi adanya permasalahan yang terjadi antara etos kerja yang berhubungan dengan kinerja pada karyawan. dengan populasi data awal yang didapat sekitar 148 karyawan pada bagian produksi di perusahaan tersebut. Data awal dari populasi akan dijadikan sebagai objek penelitian untuk menentukan hasil dari penelitian ini guna mengetahui hubungan etos kerja dengan kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu subjek penelitian ini cukup banyak dan memiliki reputasi yang tinggi di dunia bisnis dan organisasi, penelitian ini akan menjadi inovatif.

Kinerja karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas tinggi ataupun rendah, disebabkan oleh faktor dari motivasi, etos kerja, lingkungan kerja yang kondusif dan efektif, kedisiplinan, dan kultur budaya pada organisasi. Berkaitan dengan kinerja pada karyawan, seorang karyawan harus menerapkan nilai-nilai disiplin di tempat kerja yang dimana sebagai salah satu bentuk ketaatan seseorang terhadap peraturan atau ketentuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka di perusahaan (Arfian, 2020)

Kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja; perusahaan harus berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja mereka serta kinerja

karyawan dapat diukur oleh seberapa baik atau buruknya karyawan menyelesaikan tugas, serta seberapa cepat mereka memenuhi tenggat waktu atau persyaratan (Pallawagau, 2021). Apabila karyawan berdedikasi pada pekerjaan mereka dan bangga dengan apa yang mereka lakukan, mereka cenderung lebih efisien dalam melakukan tugas-tugas mereka. Mereka cenderung tidak membuang-buang waktu, dan fokus mereka pada kualitas sering kali menghasilkan kinerja yang meningkat.

Peningkatan grafik kinerja karyawan akan berdampak positif ke berbagai sektor di perusahaan, baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Adapun kinerja karyawan mencakup etos kerja, efektivitas, produktivitas, dan kontribusi keseluruhan karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu pendorong utama kinerja karyawan yang berkualitas tinggi adalah etos kerja yang kuat. Karyawan dengan etos kerja yang kuat dapat menjadi panutan bagi rekan-rekan mereka. Dedikasi dan komitmen mereka dapat menginspirasi orang lain untuk mengadopsi perilaku serupa, menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian etos kerja memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kinerja karyawan. Etos kerja memengaruhi komitmen, keandalan, efisiensi, dan kontribusi secara keseluruhan terhadap kesuksesan organisasi. Menyadari pentingnya etos kerja dan secara aktif mempromosikannya di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Astuti, Nasution, Rifaldi, Aditya, & Triswijaya, 2020)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Saleh (2018) etos kerja pada hasil penelitian ini sangat berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Mendorong dan memperkuat etos kerja yang kuat dari setiap karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan produksi. Untuk menjamin motivasi internal dan eksternal, salah satu caranya adalah dengan mengadakan pertemuan yang melibatkan staf dari beberapa departemen. Penilaian kinerja mengacu pada etos kerja karyawan yang dapat diukur, dinilai dan dilihat perkembangannya berdasarkan tabel observasi serta berkaitan dengan teknis pekerjaan, perilaku dan sikap, termasuk tingkat kehadiran kerja

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Misiu dan Wijono (2022) bahwa secara umum etos kerja merupakan semangat intesitas kerja yang tinggi dari kebiasaan-kebiasaan yang baik, antara lain disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang didasari etika harus diterapkan di tempat kerja. Karyawan yang tidak memiliki etos kerja seperti yang disebutkan di atas akan merasa terbebani dengan kewajiban-kewajiban mereka di tempat kerja, yang akan memberikan konsekuensi yang tidak diinginkan yaitu menghalangi mereka untuk meningkatkan produktivitas bisnis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, uraian yang telah dijelaskan di atas dapat menjadi latar belakang yang akan dikaitkan pada permasalahan yang terjadi pada penelitian ini yakni pada karyawan Sentra Industri Jakarta Timur di Jakarta Timur

Etos kerja pada karyawan sangatlah penting, karena jika etos kerja yang dimiliki tinggi maka perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen secara terus menerus sehingga tujuan keuntungan usaha dapat tercapai. Kesadaran akan kesehatan mental semakin berkembang dan etos kerja saat ini juga mencakup kepedulian terhadap kesehatan mental para pekerja. Stres dan tekanan di tempat kerja merupakan kekhawatiran utama dan dunia usaha semakin menyadari pentingnya memberikan dukungan dan sumber daya kepada karyawannya. Dalam hal ini etos kerja yang tinggi merupakan salah satu kunci tumbuh dan berkembangnya dunia usaha perusahaan, sehingga tercipta persaingan yang sehat dalam perusahaan sehingga tidak terjadi kesenjangan antar karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas kinerja (Ramadhani, 2019)

Pada penelitian ini terdapat kebaruan daripada penelitian sebelumnya yaitu dengan mengadaptasi dan melakukan sedikit modifikasi dengan menghilangkan aspek dan dimensi yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) serta mengurangi butir-butir aitem pada skala pengukuran etos kerja untuk menyesuaikan dengan kultur budaya perusahaan setempat. Selain itu di sisi lain, penelitian dilakukan pada perusahaan ternama pada bidang industri alat berat di wilayah Sentra Industri Jakarta Timur dan jumlah

karyawan yang bekerja di perusahaan sangat banyak dari berbagai bidang dan divisi.

Berdasarkan fenomena di atas latar belakang pada penelitian ini, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh etos kerja dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan di Sentra Industri Jakarta Timur Jakarta Timur”. Penelitian ini dilakukan di wilayah sentra industri Pulo Gadung Jakarta Timur, responden yang dilibatkan yakni karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih di perusahaan tersebut, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif serta menggunakan uji korelasi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian “Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kualitas Kinerja pada Karyawan”. Adapun isu permasalahan yang diangkat tidak jauh berbeda mengenai etos kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti melampirkan data-data dari penelitian terdahulu untuk dijadikan sebagai kajian data sekunder serta menemukan *research gap* atas penelitian ini.

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Dolonseda dan Watung (2020) dengan judul “Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil studi penelitian untuk Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini hanyalah data subyek, yang terdiri dari pendapat tertulis responden tentang lingkungan kerja dan etos kerja masing-masing. Survei, yang biasa disebut sebagai Google Formulir, didistribusikan kepada responden untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Sangehi memiliki hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian lain dikemukakan oleh Nasution (2020) dengan topik penelitian “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa” mendapatkan hasil akhir dari penelitian tersebut bermaksud untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Asam Jawa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kualitas kerja. Untuk

melakukan analisis data dalam penelitian ini, digunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (uji t).

Adapun penelitian terdahulu oleh Setiawan (2021) dengan judul penelitian “Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan” Secara khusus, total quality management, filosofi kepemimpinan, dan studi literatur tentang manajemen sumber daya manusia dikaji dalam artikel ini sebagai elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hasilnya, faktor-faktor berikut ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan: 1) Total Quality Management berpengaruh terhadap motivasi kerja; 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja; 3) Total Quality Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan 5) Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Arfian, Kadiyono, Sulastiana, dan Harding (2020) yang berjudul “The Influence of Culture Capital and Work Ethics on Productive Behavior of New Business Candidates” hasil penelitian menyatakan bahwa etos Kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif perajin alas kaki di Kabupaten Bogor. Faktor yang mendorong meningkatnya perilaku produktif diantaranya adalah etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif pada Perajin alas kaki di Kabupaten Bogor. Sampel penelitian ini 316 perajin alas kaki yang diambil di 3 kecamatan. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan lisrel SEM untuk menguji hipotesis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Misiu dan Wijono (2022) dengan topik penelitian “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan X” mengungkapkan hasil penelitian bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja. Hal ini berarti variabel etos kerja merupakan prediktor untuk memprediksikan atau

mengukur tingkat kinerja karyawan, dimana etos kerja yang dimiliki individu memengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Menggunakan skala pengukuran pada variabel yang sama yakni bersumber dari ahli Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002).

Kebaruan pada penelitian ini tertuju aspek dan dimensi yang mengadaptasi dari teori Miller Woehr dan Hudspeth (2002) mengenai variabel etos kerja serta mengadaptasi alat ukur, kemudian peneliti mengembangkan dan sesuai dengan kultur budaya perusahaan setempat untuk menyesuaikan dengan regulasi yang berlaku. Adapun pada variabel kinerja dari teori Afandi (2018) mengenai aspek dan dimensi yang mengindikasikan penggunaan alat ukur yang relevan dikembangkan guna penyesuaian pada kondisi lingkungan tempat kerja yang berkaitan dengan ketentuan kerja. Dengan demikian mendalami topik yang sudah ada dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentangnya juga dapat membawa kebaruan, terutama jika ini mengarah pada wawasan baru atau penggunaan yang inovatif dari pengetahuan yang sudah ada. Sipahelut (2017) mengatakan bahwa jika etos kerja karyawan berada di bawah tingkat kinerja, itu akan berdampak pada pekerjaan mereka dan menghambat mereka untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilampirkan dan menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kualitas kinerja pada karyawan. Uraian di atas dapat menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kualitas kinerja pada karyawan di Sentra Industri Jakarta Timur. Peneliti melihat bahwa fenomena pada penelitian ini merupakan masalah penting yang perlu dikaji. Maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kualitas kinerja pada karyawan di Sentra Industri Jakarta Timur?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan. Maka adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kualitas kinerja karyawan di Sentra Industri Jakarta Timur di Jakarta Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang keilmuan psikologi industri organisasi bagi penulis dan pembaca mengenai hubungan antara etos kerja dengan kualitas kinerja pada karyawan. Membahas secara struktural dan sesuai dengan standar penulisan yang telah ditetapkan agar mudah dipahami secara kebahasaan dan konseptual.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengetahui sejauh mana ilmu yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan yang diimplementasikan dalam bentuk penelitian ilmiah untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kualitas kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi Pembaca

Kegunaan penelitian ini untuk memperkenalkan lembaga akademisi ke dunia industri dan organisasi dengan kontribusi berupa hasil penelitian yang sekiranya dapat dijadikan referensi dan bahan evaluasi bimbingan untuk menjadi meningkatkan serta mengembangkan tatanan perusahaan

1.4.2.3 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu membantu para pimpinan ataupun *Human Resources Development* (HRD) sebagai bahan acuan untuk dapat senantiasa meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal di perusahaan dengan memahami faktor hubungan yang berkaitan dengan etos kerja.