

Etos Kerja dalam Kinerja Karyawan Generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Melfin Edinna^{1*}, Anfas²

PostGraduate Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia

¹Email : melfinedinna@gmail.com

²Email : anfas_st_mm@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi etos kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. SPSS for Windows versi 24 sebagai perangkat lunak untuk menganalisis sampel data dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan skala etos kerja dengan populasi dan sampel sebanyak 100 orang dengan periode kelahiran 1995 hingga 2015. Metode yang diterapkan adalah regresi linear sederhana melalui uji parsial (t) dengan variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil studi menunjukkan etos kerja tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta berpengaruh negatif serta berdistribusi normal.

Kata kunci: etos kerja, kinerja karyawan, generasi Z, distribusi normal

Abstract

The study aims to explore work ethic on employee performance in generation Z in the Special Capital Region of Jakarta. SPSS for Windows version 24 as software to analyse the sample data in this study. The data used in the study is a work ethic scale with a population and sample of 100 people with a birth period of 1995 to 2015. The method applied is simple linear regression through partial (t) test with the independent variable, namely work ethic and the dependent variable, namely employee performance. The study results show that work ethic cannot affect the improvement of the performance of generation Z employees in the Special Capital Region of Jakarta and work ethic on employee performance in generation Z in the Special Capital Region of Jakarta has a negative effect and is normally distributed.

Keywords: work ethic, employee performance, generation Z, normal distribution

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena generasi Z semakin populer dan memasuki ranah dunia kerja. Hal ini memberikan arti bahwa perusahaan harus terlibat dan merawat dengan adanya keberadaan karyawan generasi Z. Sebelumnya, perusahaan sudah terbiasa dengan kehadiran generasi Y atau Milenial yang memiliki karakteristik khusus yang cukup berbeda dengan generasi sebelumnya. Arista & Priyana (2023) berpendapat bahwa generasi Milenial mulai mengalihkan perhatiannya ke generasi terbaru yaitu generasi Z. Keadaan tersebut menjadikan perusahaan perlu menjaga adaptabilitasnya dengan kehadiran generasi Z yang kini telah memasuki usia matang dan siap bersaing di dunia kerja.

Karyawan generasi Z saat ini memang disukai tidak hanya karakteristiknya yang memiliki etos kerja lebih dari baik, karyawan generasi Z juga memiliki penguasaan teknologi yang lebih mahir. Pesatnya perkembangan teknologi informasi, salah satunya internet telah memberikan dampak yang signifikan di berbagai aspek, salah satunya perubahan dalam dunia bisnis (Yuliana, 2000; Nugraha & Nuraeni, 2021). Generasi ini lahir dalam era digital atau sering disebut sebagai generasi pribumi digital, dimana mereka tidak pernah mengalami waktu tanpa internet, sejak lahir mereka sudah akrab dengan perangkat seluler, dan memiliki akses lebih banyak terhadap informasi dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Marji et al., 2021).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Selain sebagai ibukota dari Indonesia, DKI Jakarta merupakan sentral pemerintahan, perekonomian, dan bisnis di Indonesia secara keseluruhan. Sentral bisnis industri dan komersial di DKI Jakarta mencerminkan dinamika khusus dalam dunia kerja. Kondisi tersebut menjadikan banyak individu berbondong untuk mengadu nasib dengan keinginan bekerja di ibukota Indonesia. Pesatnya pertumbuhan sektor industri dan komersial yang berkembang sehingga membutuhkan kualitas dalam kriteria mencari karyawan. Kualitas dari karyawan dapat dilihat melalui motivasi kerja berupa keyakinan diri yang mendorong atau konsisten serta didukung oleh motivasi tinggi untuk mencapai tujuan yakni kinerja yang baik.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z (Pratama & Elistia, 2020). Sikap motivasi ini tidak hanya dimiliki oleh setiap orang saja, tetapi juga dimiliki oleh suatu grup ataupun juga masyarakat (Indrasari & Kartini, 2021). Keberhasilan karyawan dalam menguasai tugas secara menyeluruh pada periode tertentu juga disebut sebagai kinerja. Pengakhiran tugas dan tanggung jawab oleh kelompok juga dikatakan dengan kinerja (Silaen et al., 2021). Motivasi kerja baik yang berasal dari internal karyawan maupun dari lingkungan sekitar, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dalam satu tujuan yang sudah dikemukakan, wajib dikokohkan nilai-nilai sebagai corak pengamatan terhadap kinerja dari karyawan karena pada waktu yang sama karyawan membutuhkan penaksiran tersebut sebagai timbal baliknya. Fertilitas berkaitan langsung dengan sumber daya manusia, maka dari ini sangat genting diamati oleh atasan perusahaan. Jika kapasitas produksi meningkat maka *goals* perusahaan untuk mendapatkan keuntungan jugapasti meningkat (Silaen et al., 2021). Peningkatan kapasitas produksi ini berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu sumber daya manusia yang merupakan harta yang sangat berharga dalam perusahaan.

Kinerja secara sederhana dapat dipahami sebagai efek kerja dan sikap kerja yang akhirnya menuntaskan setiap kerja dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu masa tertentu. Kemampuan seseorang adalah dasar tolak ukur dalam meningkatkan kinerja yang dipertunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya akan menentukan seberapa baik kinerjanya. Kemampuan tersebut harus diikuti dengan hasil terhadap pekerjaannya (Simbolon & Susanto, 2021). Kinerja perusahaan dalam pengukurannya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang produktif, kreatif, dan dapat berkolaborasi secara harmonis untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara bersama-sama.

III. METODE PENELITIAN

Amirullah (2015) menyatakan hal penting dari hal penelitian adalah mendapatkan fakta mengenai sifat dan ukuran dari populasi. Secara harfiah dari satu penelitian ialah mendapatkan fakta mengenai sifat dan ukuran dari satu materi yang diamati. Materi yang digunakan itu dapat dipandang secara sepenuhnya (populasi) atau secara parsial (sampel). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 100 orang yang berkelahiran di antara tahun 1995 sampai tahun 2015.

Studi ini menggunakan skala etos kerja sebagai data dimana sikap dasar seorang karyawan yang membangun tingkah laku kerja yang dilandaskan pada kesadaran mental dan keyakinan disertai prinsip terhadap jadwal kerja yang dilakukannya secara utuh. Penilaian yang diberikan pada setiap jawaban subyek pada setiap pertanyaan yang bersifat mendukung (*favourable*) adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sementara itu, untuk pertanyaan yang bersifat tidak mendukung (*unfavourable*) penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4

Data penilaian skala kinerja karyawan disusun berdasarkan penilaian hasil akhir yang dilakukan oleh karyawan serta komponen-komponen kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan pada penelitian ini. Penilaian yang diberikan pada setiap jawaban subyek untuk pertanyaan yang bersifat mendukung (*favourable*) adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sementara itu, untuk pertanyaan yang bersifat tidak mendukung (*unfavourable*) penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3,

dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Dalam melakukan penelitian mengenai etos kerja dalam kinerja karyawan generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta perhitungan statistik menggunakan *software SPSS for Windows* versi 24. Komponen yang digunakan untuk memproses dan menganalisis data melibatkan penerapan uji parsial (t) yang bertujuan untuk memahami sejauh mana dampak setiap variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana. Pada penelitian analisis regresi terdapat satu variabel terkait yang dibuat dengan Y dan satu variabel bebas yang dibuat X. Hubungan antara dua variabel ditandai oleh sifat linear (Bengnga & Ishak, 2018). Regresi linear merupakan salah satu metode kuantitatif yang melibatkan perhitungan waktu sebagai dasar untuk melakukan prediksi. Berikut estimasi model persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel terikat
 a = Intercept
 b = Koefisien variabel X
 X = Variabel bebas

Selanjutnya, terdapat metode persamaan untuk menentukan intercept dan koefisien variabel:

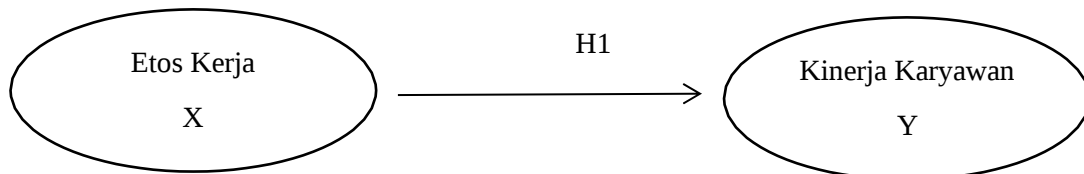
$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum XY)(\sum X)}{n(\sum X) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Ketentuan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika thitung lebih besar atau sama dengan ttabel, maka variabel bebas dianggap memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial pada tingkat keyakinan sebesar $\alpha = 5\%$.
- b. Jika thitung lebih kecil atau sama dengan ttabel, maka variabel bebas dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada tingkat keyakinan sebesar $\alpha = 5\%$.

Diagram berikut ini mengilustrasikan kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka pemikiran dan hipotesis

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pemeriksaan distribusi data pada data etos kerja dalam kinerja karyawan generasi Z di DKI Jakarta pada tabel 1 dan gambar 1 menunjukkan plot peluang normal pada data etos kerja dalam kinerja karyawan generasi Z di DKI Jakarta. Hasil output menunjukkan bahwa nilai statistik mean sebesar 5.83, deviasi standar sebesar 0.288, nilai uji Anderson Darling sebesar 0.995, dan p-value > 0,005 (lebih besar dari tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Tabel 1. Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.49	6.41	5.83	.228	100
Residual	-3.620	3.249	.000	1.541	100
Std. Predicted Value	-1.499	2.536	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.338	2.098	.000	.995	100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.672	.595		11.221	.000
ETOS KERJA (X)	-.132	.090	-.147	-1.467	.146

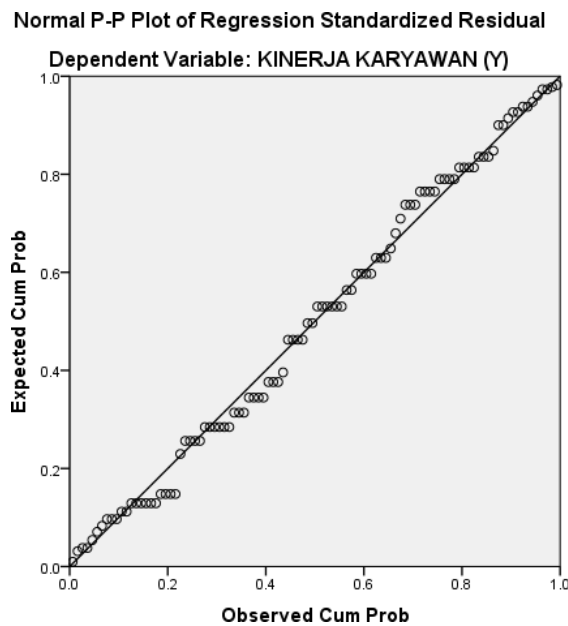
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Model persamaan regresi dapat dirumuskan dari hasil tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi berikut:

$$Y = 6,672 + -0,132X$$

Keterangan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,672 artinya apabila etos kerja bernilai nol maka kinerja karyawan generasi Z bernilai positif.
 - Nilai koefisien regresi etos kerja (b) bernilai negatif sebesar 0,456 maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan generasi Z sebesar -0,132 jika x = 1.
- Tabel 2 merupakan hasil perhitungan uji t. Dari tabel 2, dapat dijelaskan hasil pengujian uji parsial (t) untuk setiap variabel dengan hipotesis sebagai berikut:
Ho = Etos kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Ha = Etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta



Gambar 2. Plot peluang normal pada persepsi etos kerja dalam kinerja karyawan di generasi Z di DKI Jakarta

Berdasarkan hasil output pada tabel 1 dan gambar 2 telah ditunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil analisis dari tabel 2 ditunjukkan bahwa koefisien dari nilai thitung sebesar -1,467, nilai signifikansi sebesar 0.146, dan $p\text{-value} > 0,005$ (lebih besar dari tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$), didapatkan nilai ttabel sebesar 1,984. Membandingkan kedua nilai parsial (t) yang telah didapatkan maka menyatakan $thitung < ttabel$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya etos kerja tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi Z di DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan hasil etos kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta berpengaruh negatif.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa efek motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta berpengaruh negatif dan berdistribusi normal. Hal ini didasarkan kepada hasil penelitian yang menunjukkan plot peluang yang mengikuti garis lurus dan berurutan serta nilai ttabel menunjukkan hasil negatif. Simpulan yang sesuai dengan hasil output sebagai berikut:

1. Koefisien dari nilai thitung sebesar -1,467, nilai signifikansi sebesar 0.146, dan $p\text{-value} > 0,005$ (lebih besar dari tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$), didapatkan nilai ttabel sebesar 1,984. Membandingkan kedua nilai parsial (t) yang telah didapatkan maka menyatakan $thitung < ttabel$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya etos kerja tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Jakarta berpengaruh negatif, ditunjukkan bahwa koefisien dari nilai thitung = -1.467, dan nilai signifikan sebesar 0.146, $p\text{-value} > 0,005$ (lebih besar dari tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan hasil etos kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Jakarta berpengaruh negatif.
3. Besar peningkatan kinerja karyawan generasi Z pada etos kerja yang dimiliki tidak signifikan bahkan cenderung menurun. Hasil ini berdasarkan pada pengaruh etos kerja yang bernilai negatif pada thitung.

Berdasarkan hasil akhir dari kesimpulan pada penelitian ini, oleh karena itu saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Perusahaan di DKI Jakarta sebaiknya melakukan peninjauan dan peningkatan pada program motivasi karyawan generasi Z. Dengan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan strategi yang lebih efisien untuk merangsang motivasi dengan tujuan meningkatkan

- produktivitas kinerja karyawan.
2. Mendorong komunikasi terbuka dan umpan balik antara pihak manajemen dan karyawan generasi Z. Langkah ini dapat berkontribusi dalam memahami pandangan serta kebutuhan mereka terkait etos kerja, serta memberikan peluang untuk meningkatkan praktek kerja secara lebih efektif.
 3. Peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain agar menjadi kebaruan dari penelitian yang dilakukan dan menjadi pembeda dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Amirullah, S.M. (2015). *Metode penelitian manajemen*. Malang: Bayumedia publishing malang.
- Arista, D.A., & Priyana, Y. (2023). Analisis kesejahteraan psikologis dalam kaitannya dengan kesiapan dunia kerja pada Generasi-Z (Studi kasus mahasiswa tingkat akhir di salah satu perguruan tinggi swasta di Sukabumi). *Jurnal Psikologi dan Konseling WestScience*, 1(1), 1-8.
- Bengnga, A., & Ishak, R. (2018). Prediksi jumlah mahasiswa registrasi per semester menggunakan linier regresi pada Universitas Ichsan Gorontalo. *Ilkom Jurnal Ilmiah*, 10(2), 136-143.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Indrasari, M. & Kartini, I.A.N. (2021). *Karakteristik sumber daya manusia era digital (Perspektif kepemimpinan, motivasi dan etos kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Kharisma, I.M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80.
- Marji, Wibawa, S.C., Hidayati, L., & Febiharsa, D. (2021). *Pasar kerja Generasi-Z bidang vokasi*. Jember: Cerdas Ulet Kreatif.
- Nugraha, S., & Nuraeni, D. (2021). Peran teknologi internet dalam e-commerce. *Journal civics and social studies*, 5(2), 181-191.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi Kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02), 144-152.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, B., & Tinambunan, A.P. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CU Talenta Pematang Raya. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M.R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D.G., Lestari, A.S I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2021). *Evaluasi kinerja karyawan: Tinjauan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen kerja, dan pengembangan karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan*. CV. Bintang Semesta Media
- Yuliana, O. (2000). Penggunaan teknologi internet dalam bisnis. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 36-52.