



ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT CAKRA JASA PASIFIC

Oleh : *Nurwulan Kusuma Devi, Haspul Naser, Wiwit Damayanti,
Witler Slamet Halomoan Silitonga, Munawir, Indri Astuti, Prihatina Jati
email : nurwulankusumadevi026@gmail.com

ABSTRACT

Introduction: The role of Human Resources (HR) in a company as the key to supporting the company's success. To support success, mutual agreement is needed. So the work ethic is very attached to the behavior and character of each individual to achieve success. Likewise, performance can be obtained from several dimensions of quality, working hours and cooperation in order to achieve a goal that has been set by the company. Background of the Problem: with very high targets and work results according to ISO standards, employees are required to participate in supporting the success of the company. Therefore it is necessary to organize work discipline, attractive compensation and career development to support the performance of PT. Pacific Merit Chakra. Research Methods: The author uses quantitative research methods with research objects for employees of PT Cakra Jasa Pacific, as well as for the subjects of this study, namely employees of PT Cakra Jasa Pacific as many as 25 respondents using Smart PLS 3.0. Conclusion: The results of this study indicate that a work ethic, career development is partially relevant to organizational commitment. "Keywords: Work Ethics, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Cakra Jasa Pacific sebagai perusahaan jasa penyewaan GPS menyadari bahwa mempertahankan karyawan berbakat dengan kinerja yang luar biasa sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Persaingan di dunia bisnis semakin menantang, sehingga perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal dengan keterampilan dan kompetensi yang berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan demi kesuksesan organisasi dan rencana karir jangka panjang. Ini sejalan dengan (Huo, 2020)(Alnýáčýk et al., 2012)(London & Bray, 1984) Karyawan bertalenta yang memiliki skor kinerja tinggi dan memiliki tujuan harus diberikan kesempatan untuk pencapaian target dan pengembangan keterampilan dengan rencana tindakan yang realistis, dan karyawan harus diberikan penguatan positif untuk kinerja yang lebih baik.

Sebaliknya, ada beberapa perspektif yang berkaitan dengan etos kerja dan pengembangan karir. Arti karir adalah jabatan yang dipegang oleh seseorang selama bekerja. Namun sebaliknya, perspektif karir merupakan pergeseran nilai, perilaku,

dan motivasi yang terjadi pada diri seseorang. Dari kedua perspektif tersebut, karir menjadi sangat berharga bagi bawahan di PT Cakra Jasa Pacific karena berkaitan dengan persepsi identitas diri dan kepuasan masing-masing karyawan. Pada hakekatnya, pengembangan karir yang efisien di perusahaan hanya terjadi pada karyawan dengan kinerja yang baik dan sikap yang positif. Kebebasan terbesar untuk memperoleh pengembangan karir adalah bawahan harus bekerja secara profesional. Kapasitas setiap SDM dalam perusahaan harus dimaksimalkan untuk menghasilkan output yang baik dalam pembentukan SDM yang berbobot saat ini bukanlah hal yang ringan karena terkait dengan sikap dan karakteristik karyawan..

Dalam membangun komitmen karyawan perlu adanya keterikatan organisasi dan komitmen untuk memberikan keamanan kerja agar merasa aman dalam bekerja, selain itu komitmen organisasi untuk menciptakan manfaat bagi karyawan dan pemberi kerja serta berdampak pada peningkatan imbalan kerja yang diterima seseorang, seperti serta peluang promosi (Madi et al., 2012)(Prayogi & Putri, 2022). Selain itu, untuk mencapai kinerja yang baik,

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

karyawan harus memiliki etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sisi positifnya adalah saling menghargai antar karyawan dan menjaga keharmonisan antar rekan kerja. Etos kerja adalah perilaku seorang karyawan dalam bekerja (Putra et al., 2022)(Prayogi & Putri, 2022). Di sisi lain, HR harus memberikan penguatan positif bagi karyawan yang berprestasi, memberikan peluang karir di masa depan, dan menyiapkan program pengembangan keterampilan karyawan.. (Laras et al., 2021). Menurut (Herawati et al., 2020); (Sipahelut et al., 2021), mengatakan bahwa etos kerja karyawan akan berdampak pada pekerjaan mereka jika mereka bekerja di bawah kinerja dan menghambat mereka untuk mencapai target.

Rumusan Masalah

1. Mengkaji apakah etos kerja dan pengembangan karir PT Cakra Jasa Pasific berjalan dengan baik?
2. Apakah kesejahteraan berimbas terhadap etos kerja dan pengembangan karir karyawan PT Cakra Jasa Pasific?
3. Apakah ada hubungan antara performa kinerja dan pengembangan karir karyawan PT Cakra Jasa Pasific?

LITERATURE REVIEW

Work Ethos (X_1)

Dalam pandangan Lawu, Suhaila, and Lestiowati (2019) bahwa sifat karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, yaitu (1). Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu; (2). Memiliki orientasi kemasa depan; (3). Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja; (4). Kerja keras serta menghargai waktu; (5). Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab; (6). Hemat dan sederhana. (7). Tekun dan ulet. Hal ini sejalan dalam pandangan Siagian(2007:63)) mengatakan etos kerja yakni perilaku yang mempunyai sifat mendasar dan cara pandang yang diterima serta diakui selaku etiket yang lazim untuk diterapkan di dalam kehidupan para elemen organisasi. Pengertian etos kerja dikenal pula etika yang mirip dengan akhlak atau suatu perilaku, sehingga didalam etos tersebut tertanam antusiasme yang energik untuk mengerjakan sesuatu dengan maksimal. Menurut (Sinamo, 2011); (Agus Kristanto, Ana Sriekaningsih, 2021);(Amelinda & Ferryal, 2018); (Ikhsan, 2016), Budaya etos kerja menggambarkan perilaku kerja yang positif disertai komitmen terhadap kinerja pegawai dengan kesadaran dan semangat yang akan berpengaruh signifikan

terhadap pegawai. Disisi lain, setiap organisasi perusahaan harus memacu kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan suasana kerja yang harmonis jika didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing (Candraningrat, 2020);(Candraningrat; et al., 2018).

Employee Performance (X_2)

Kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi perusahaan harus berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan (Pallawagau, 2021) dan kinerja karyawan dapat mengukur seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, atau buruknya karyawan melakukan tugas pekerjaan yang diminta dan seberapa cepat mereka memenuhi tenggat waktu atau persyaratan mereka. Perusahaan perlu melakukan pengamatan dengan baik untuk menimbang kinerja seorang karyawan sehingga kinerja karyawan berupaya meningkat dan arah dari suatu perusahaan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan kerja yang diwujudkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebagai kegiatan perencanaan untuk kepentingan pola informasi manajemen yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan saat ini dan pengenalan kebutuhan sumber daya manusia baru. Menurut (Riwukore et al., 2021), (Vermeeren et al., 2014) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian. Di sisi lain, hasil kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keinginan untuk mempelajari hal-hal baru. Hal ini sejalan dengan (Nasution , 2021),(Surjanti & Kistyanto, 2022) sebaliknya, faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja, sistem penghargaan, kepribadian, kerjasama tim, kuantitas kerja, dan disiplin kerja seperti kemampuan dan keahlian yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian. Di sisi lain, hasil kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, motivasi, dan keinginan untuk mempelajari hal-hal baru (Moulana et al., 2017)(Kurniawati & Siti Mujanah, 2021).

Career Development (Y)

Dalam pandangan Sari, (2017) berpendapat bahwa pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir merupakan prosedur yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk mengidentifikasi dan menangkap tahapan-tahapan untuk memperoleh tujuan karirnya. Manajemen karir adalah tahapan yang dilakukan oleh organisasi untuk

menentukan, mengukur, menempatkan, dan memajukan stafnya untuk menyediakan kumpulan orang-orang yang berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan masa depan. Kinerja karyawan secara konsisten melebihi target, akan bereaksi positif terhadap perubahan organisasi, dan secara proaktif mencari terobosan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan mereka dan memberikan pengembangan keterampilan untuk kinerja yang baik. Manajemen harus merencanakan program pengembangan karir untuk memastikan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dampak kesejahteraan karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif, kreatif, dan inovatif serta tetap loyal kepada perusahaannya. (Laras et al., 2021)(Antoni, 2010). Sejalan dengan (Huo, 2020)(Weng & McElroy, 2012)(Weng et al., 2010) bahwa pertumbuhan karir karyawan melibatkan tiga dimensi, meliputi antara lain; Kemampuan profesional dan keterampilan dan kemampuan untuk keinginan untuk mencapai tujuan karir.

State of The Arts

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel Yang Diteliti	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah (Saleha, 2020)	1) Terdapat kesamaan peneliti terkait Etos Kerja 2) Terapat persamaan peneliti kinerja karyawan	Etos Kerja berdampak positif serta relavan pada suatu kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah
2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika , Jakarta (Ramlil & Yudhistira, 2018)	1) Terdapat persamaan peneliti terkait Pengembangan Karir 2) Terdapat persamaan peneliti kinerja karyawan	Pengembangan Karir berdampak positif dan meningkat pada kinerja pegawai PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta
3	Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana,Cilandak (Wilandari et al., 2021)	1) Terdapat persamaan terkait kriteria penilaian kinerja karyawan 2) Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Kinerja Karyawan dapat meningkat dengan cara menitikberatkan karyawan yakni mengesahkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens di PT Jaya Mandiri Rekabuana Cilandak

Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan terkait hubungan yang dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, yaitu : Etos kerja (X1),Pengembangan Karir (X2) serta Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Variable

A. Etos Kerja (X1)

Sikap disini digambarkan sebagai prinsip individu dalam mengambil keputusan berdasarkan keyakinannya masing-masing.

Indikator pendukungnya adalah: Kerja keras, Disiplin, Tanggung jawab. Sejalan kecerdasan (Panigrahi & Al-Nashash, 2019); (Personal et al., 2012);(Gabriel, 1990) etos kerja berarti mengaitkan nilai-nilai dengan kerja keras dan ketekunan, menghindari kemalasan, memenuhi kewajiban, dan percaya bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan cara terbaik dengan kualitas moral yang diinginkan.

b. Kinerja Karyawan (X2)

Kinerja karyawan dimulai dari kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah diterapkan dalam organisasi. Indikator pendukungnya adalah Keterampilan dan pengetahuan, Kerjasama, Penguasaan Materi. Mengacu pada (Prastiwi et al., 2022);(Riwukore et al., 2021) bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian suatu organisasi yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja karyawan.

c. Pengembangan Karir (Y)

Persiapan individu dalam mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih berat dalam organisasi. Indikator pendukungnya adalah: Ketepatan promosi karyawan, ketepatan pemilihan karyawan. Berdasarkan pandangan Amin, (2021) bahwa pengertian pengembangan karir menggambarkan sebagai “kompas dari proses seumur hidup mengelola pekerjaan dan transisi pekerjaan untuk bergerak menuju masa depan yang lebih disukai”.

Data Collection Techniques

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Daftar pernyataan dalam kuesioner harus sesuai dengan kondisi yang diteliti dan terkait dengan etos kerja, pengembangan karir, dan kinerja, dengan menggunakan skala Likert 1-5, dari 25 responden : STS: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak setuju; N: Netral; S: Setuju, dan SS: Strongly Agree (Sinamo, 2011)

Number and Percentage of Respondent Characteristics

Respondent Characteristics		Num.of Employees	Percentage
Gender	Male	10	40%
	Female	15	60%
Total		25	100%
Last Education	SMA/ SMK	9	35
	D3	5	20
	S1	11	45
Total		25	100%

Attachment of Questionnaire Statements Related: Work Ethos, Career Development, and Employee Performance.

A. Work Ethos

1	Work Ethos (X1)	I am really in completong my job	(Sinamo, 2011) [11]
2		I am always disciplined with the rules set by the company.	
3		I always do my job responsibility	
4		I always do my job with passion	
5		I always do my job with honesty	

B. Employee Performance

1	Employee Performance (X2)	I can understand and master the task assigned by the company	(S. Gunistiyo, "Agung Setiawan, 2007) [33]
2		I can work together with co-workers in every job	
3		I always come to work on time	
4		Knowledge and expertise is an important capital for me in working	
5		I always complete the assigned tasks on time	

C. Career Development

1	Career Development (Y)	My career is growing because I have optimal performance.	Komang A, et al (2012). [34]
2		In my opinion, having colleagues outside the company is very important	
3		I will resign if the place where I work do not provide an opportunity to grow	
4		I always take advantage of the suggestion given by su periors in the process of better career.	
5		A clear career path makes me comfortable working for a long time	

Variable Penelitian

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang terdiri dari Etos Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Kemudian variabel endogennya yakni Kinerja Karyawan (Y).

Adapun indikator Etos Kerja (X1)

- Kerja keras (EK1)
- Disiplin dalam menjalankan tugas (EK2)
- Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (EK3)
- Semangat yang tinggi (EK4)

Adapun indikator Pengembangan Karir (X2)

- Prestasi Kerja (PK1)
- Seleksi Pegawai (PK2)
- Ketepatan Bekerja (PK3)
- Produktivitas Kerja (PK4)

Adapun indikator Kinerja Karyawan (Y)

- Penguasaan Materi (KK1)
- Keahlian Kerja (KK2)
- Komitmen (KK3)
- Kemampuan Adaptasi (KK4)

METODOLOGI PENELITIAN

Data collection technique

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara simultan dari responden penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi oleh responden. (Sugiyono, 2010). Dalam metode penelitian ini menggunakan tools Smart PLS atau dikenal dengan Partial Least Squares (PLS) yang lebih menitikberatkan pada model perkiraan, sehingga tidak memerlukan dukungan teori yang akurat dalam proses penelitian. Menurutnya, pendugaan parameter PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu. Dengan begitu teknik parametrik pengujian parameter yang relevan tidak diperlukan karena PLS semakin beralih ke pengukuran prediktif non-parametrik.

Outer Model Test Data Analysis Techniques

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS dapat menggambarkan hubungan antar variabel dan kemampuan melakukan analisis dalam satu kali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Berdasarkan (Imam Ghazali, 2016) metode PLS dapat menggambarkan variabel laten (langsung tidak terukur) dan diukur dengan menggunakan indikator.

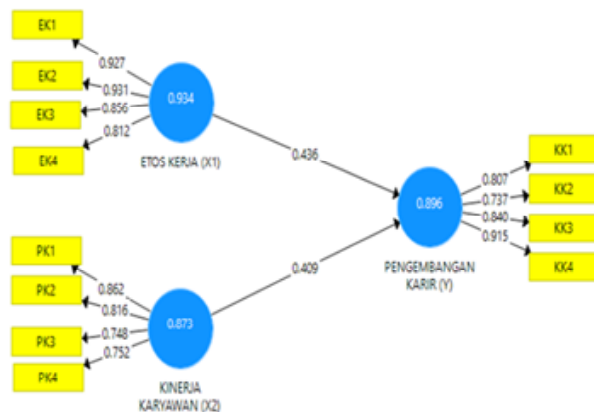
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Convergent validity test

Validitas konvergen diukur dari korelasi antara skor indikator dan konstruk. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70, jika indikator tersebut tidak memenuhi syarat maka harus dibuang atau dihilangkan.

Picture of Loading Factor test results



Tabel 1 Outer Loading (Convergent Validity)

Outer Loading (Convergent Validity)	Indikator	Variabel Laten			Keterangan
		X1	X2	Y	
Work Ethos	X1.1a	0,927			Valid
	X1.2b	0,931			Valid
	X1.3c	0,856			Valid
	X1.4d	0,812			Valid
Employee Performance	X2.1a		0,862		Valid
	X2.2b		0,816		Valid
	X2.3c		0,748		Valid
	X2.4d		0,752		Valid
Career Development	Y1.1a			0,807	Valid
	Y1.2b			0,737	Valid
	Y1.3c			0,840	Valid
	Y1.4d			0,915	Valid

Ave Value

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil validitas konvergen yang menunjukkan bahwa semua indikator dapat menjelaskan masing-masing variabel laten. Sehingga digambarkan dengan nilai outer loading > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan valid.

Variabel	AVE
X1	0,780
X2	0,685
Y	0,634

Discriminant Validity Test

Setiap indikator dapat dikatakan mampu menggambarkan suatu variabel dibandingkan dengan variabel lainnya jika nilai cross-loading antara indikator dan variabel latennya lebih besar dibandingkan dengan nilai cross-loading dan laten lainnya.

Discriminant Validity Test

Setiap indikator dapat dikatakan mampu menggambarkan suatu variabel dibandingkan dengan variabel lainnya jika nilai cross-loading antara indikator dan variabel latennya lebih besar dibandingkan dengan nilai cross-loading dan laten lainnya.

	ETOS KERJA (X1)	KINERJA KARYAWAN (X2)	PENGEMBANGAN KARIR (Y)
EK1	0.927	0.655	0.624
EK2	0.931	0.559	0.684
EK3	0.856	0.759	0.697
EK4	0.812	0.519	0.543
KK1	0.588	0.427	0.807
KK2	0.547	0.479	0.737
KK3	0.594	0.783	0.840
KK4	0.674	0.631	0.915
PK1	0.640	0.862	0.635
PK2	0.458	0.816	0.643
PK3	0.717	0.748	0.503
PK4	0.470	0.752	0.485

The value of cross-loading is presented in the table.

Pada tabel tersebut terdapat pada masing-masing indikator memiliki nilai cross-loading yang lebih signifikan dengan variabel laten dibandingkan dengan variabel lainnya. Kesimpulannya adalah telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan..

Explanatory text

Reliability Test

Uji reliabilitas dengan tujuan mengukur konsistensi alat ukur internal. Dalam uji reliabilitas SEM-PLS dapat digunakan dua metode yaitu: Cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha adalah pengukuran batas bawah dari nilai reliabilitas. Reliabilitas komposit akan mengukur nilai real dari reliabilitas suatu konstruk. Role of thumbs dari Cronbach's alpha adalah 0,6, dan composite reliability 0,7. Penelitian ini bersifat eksploratif, nilai cronbach's alpha dan composite reliability 0,6 – 0,7 masih dapat diterima.

Mengacu pada Zikmund, Babin, Carr, & Griffin (2010), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 berarti reliabilitas yang baik. Namun, Hair, Black, Babin, dan Anderson (2014) menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,609 hingga 0,9, dan semua nilai ini sejalan dengan kriteria yang ditetapkan oleh Zikmund et al. (2010) dan Hair et al. (2014).

Berikut uji reliabilitas yang dilakukan dengan nilai reliabilitas komposit:

	Composite Reliability
ETOS KERJA (X1)	0.934
KINERJA KARYAWAN (X2)	0.873
PENGEMBANGAN KARIR (Y)	0.896

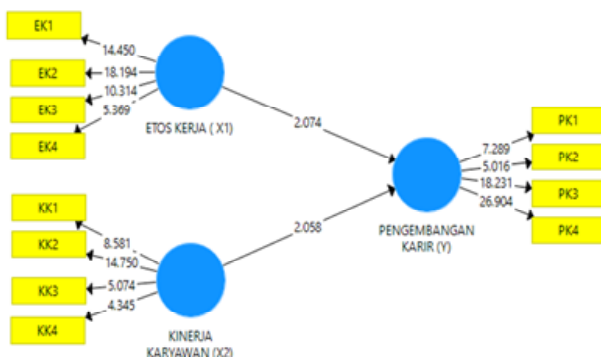
Cronbach's Alpha :

	Cronbach's Alpha
ETOS KERJA (X1)	0.905
KINERJA KARY...	0.807
PENGEMBANG...	0.845

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha pada masing-masing variabel yang dianalisis memenuhi kriteria uji reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel laten dalam penelitian ini reliabel..

Hypothesis testing

Prosedur resampling bootstrap digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t-statistik. Jika terdapat nilai t-statistik (t-hitung) dibandingkan > t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.



- Hubungan antara X1 (Etos Kerja) dan Y (Pengembangan Karir) signifikan dengan T-statistik sebesar 2,074 (>1,96) dan sampel positif asli adalah 0,436, sehingga arah hubungan antara X1 (Etos Kerja) dan Y (Pengembangan Karir) signifikan dan positif.
- Hubungan antara X2 (Kinerja Pegawai) dengan Y (Pengembangan Karir) signifikan dengan T-statistic sebesar 2,058 (>1,96) dan original sample positif sebesar 0,409, maka arah hubungan antara X2 (Kinerja Pegawai) dengan Y (Pengembangan Karir) signifikan dan positif.

PEMBAHASAN

Maka diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,436X1 + 0,409X2$

Fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan PT Cakra Jasa Pacific, masih ditemukan beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna seperti yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan – karyawan kurang mendapatkan pelatihan yang diberikan sehingga mereka pengalaman kerja yang kurang. . Berdasarkan (Sutisna, 2012b) etos kerja adalah semangat kerja yang baik yang dimotivasi oleh nilai atau norma tertentu. etos kerja merupakan norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Berdasarkan data di atas, hasil perbandingan membuktikan bahwa etos kerja lebih baik daripada kinerja karyawan dalam mempengaruhi karir. perkembangan. etos kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan menjadikan karyawan efektif dalam bekerja. sikap tanggung jawab, keinginan dan upaya melakukan inovasi proses dalam perusahaan merupakan perwujudan adanya etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan.(Sutisna, 2012a)

Kesimpulan

Berdasarkan observasi terkait pengaruh etos kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan, dapat ditarik kesimpulan:

- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. Cakra Jasa Pasifik . Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan karir (career path) yang akan diperoleh di PT.Cakra Jasa Pasific.
- Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di PT. Cakra Jasa Pasific. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi tingkat pengembangan karir (career path) yang akan diperoleh.
- PT. Cakra Jasa Pacific perlu memperhatikan etos kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan menjadikan etos kerja sebagai kebiasaan. Terakhir, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan tidak merasa bosan dalam bekerja.

Saran

1. Saran buat Perusahaan
Mengingat etos kerja sangat membantu dalam pengembangan karir, maka bagi karyawan untuk dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi, misalnya perusahaan membantu karyawan dalam mengasah kemampuannya dalam manajemen diri dan menjadi teladan, sebagaimana seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab di tempat kerja, berkomitmen, dan menggunakannya seproduktif mungkin.
2. Karyawan
Mengingat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja maka peneliti menyarankan pemberian bonus yang sesuai bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat menilai kinerja karyawan secara objektif.

References

- Agus Kristanto, Ana Srikaningsih, M. (2021). Effect of Work Ethos on Organizational Commitments and It ' s Impact on Employes Performance of Forestry Office of North Kalimantan Province. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 04(03), 325–333.
- Alnýačýk, Ü., Alnýačýk, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Amin, A. (2021). *International Journal of Career Development*. July 2020.
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroani Economics*, 10(2), 13–22.
- Candraningrat, Oktaviani, & Suhandia, S.-. (2018). Analysis of the success factors for MSME succession in Surabaya: A principal component analysis. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 21(2), 207–217. <https://doi.org/10.14414/jebav.v21i2.1381>
- Candraningrat, C. (2020). the Effect of Entrepreneurship Education on Interests of Entrepreneurship Through Self Awareness in Students in Surabaya. *Jmm17*, 7(01), 34–45. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v7i01.3545>
- Gabriel, Y. (1990). The Protestant Work Ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours. *Journal of Economic Psychology*, 11(3), 458–462. [https://doi.org/10.1016/0167-4870\(90\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0167-4870(90)90025-5)
- Herawati, J., Sumartiah, S., Sari, P. P., & Wulandari, D. (2020). Literasi Laporan Keuangan Ibu-Ibu Wirogunan Yogyakarta. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 25(2), 119. <https://doi.org/10.20961/jkb.v25i2.43597>
- Huo, M. (2020). *Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ' s public news and information . January.*
- Ikhsan, A. (2016). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON DOSEN PADA UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA Anwar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 438–456. <file:///C:/Users/Compaq/Downloads/3688-7043-1-SM.pdf>
- Imam Ghazali. (2016). *Pengertian Metode SmartPLS*. i, 417.
- Kurniawati, N., & Siti Mujanah. (2021). the Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance At Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47–57. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i2.207>
- Laras, T., Santana, R. M., Jatmiko, B., & Utami, T. P. (2021). Testing the Mediating Role of Career Development in Affecting Intellectual Capital and Organizational Culture on Employee Performance: Evidence of Local Banks in Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Accounting and Investment*, 23(1), 16–32. <https://doi.org/10.18196/jai.v23i1.12694>
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.

- London, M., & Bray, D. W. (1984). Measuring and Developing Young Managers' Career Motivation. *Journal of Management Development*, 3(3), 3–25. <https://doi.org/10.1108/eb051561>
- Madi, M., Abu-Jarad, I., & Alqahtani, H. M. (2012). Employees' perception and organizational commitment: A study on the banking sector in Gaza, Palestine. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16), 299–312.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. N. (2017). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Nasution, M. S., & . S. (2021). The Effect of Work Behavior and Knowledge Management toward Organizational Performance through Employee Performance at PT Bank Aceh Syariah, Aceh-Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 165–175. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210923>
- Pallawagau. (2021). *HRIS, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Issue February).
- Panigrahi, S. K., & Al-Nashash, H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. *Quality - Access to Success*, 20(168), 41–47. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3515072>
- Personal, M., Archive, R., Akbar, S. W., Yousaf, M., Ul, N., & Hunjra, A. I. (2012). *MP*. 40688.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *Business and Accounting Research (IJEBA)*, 6(1), 1–10. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect Of Training And Work Ethic On Employee Performance. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3, 15–25.
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi , Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BPR Tish Batubulan. 2(3), 678–687.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Saleha, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Sari, S. amelia. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANJUNG KREASI PARQUET INDUSTRY TEMANGGUNG. In *îéí âäü÷ééä* (Vol. 549).
- Siagian(2007:63). (n.d.). Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Among Makarti*, 63(16), 55–64.
- Sinamo. (2011). Pengaruh Motivasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 156–163.
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2869–2882. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1996>
- Sugiyono. (2010). *Pengertian Kuesioner*.
- Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). *Transformational Leadership on Employee Performance/ : The Mediating Role of Islamic Work Ethics*. 2(1), 166–180.
- Sutisna. (2012a). The Effect of Compensation on Work Ethic and Its Impact on Employee Performance Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis/ : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Sutisna. (2012b). Work Ethic and Career Development Against Employee Organizational Commitment at Claro Hotel Kendari City. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.

- Vermeeren, B., SteijnTummers, B., Lankhaar, L., Poerstamper, M., Beek, R.-J., & Van, S. (2014). HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. *Human Resources for Health*, 12, 35. <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L3739284> <http://dx.doi.org/10.1186/1478-4491-12-35>
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8746>
