

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

| | |
|--|---------|
| ANALISIS KEDUDUKAN DAN FUNGSI SATUAN KERJA AUDIT INTERNAL DI PT. BRI SYARIAH TBK KANTOR CABANG JAMBI Abdul Ibrahim Lubis | 136-141 |
| ANALISIS VARIABEL FDR DAN BOPO DALAM MEMPENGARUHI HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Pada Bank Tabungan dan Pensiunan Negara Syariah (BTPS) Periode 2016-2020) Elsi Fitriani Andang Sunarto Kustin Hartini | 142-152 |
| HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA Achmad Syahlani Desy Setyorini ² | 153-162 |
| PENGARUH <i>SERVICE RECOVERY</i> DAN <i>RELATIONSHIP MARKETING</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Pelanggan Enggano Department Store) Sri Ekowati Shella Agustina | 163-173 |
| HUBUNGAN ETOS KERJA DAN <i>REWARD</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTECH PACKAGING INDONESIA Mahfudoh Eri Fajar Nur Fadillah Noviyanti Wulandari Sitepu | 174-183 |
| PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA BISNIS (Studi Kasus Pada Toko Roti Panggang Banjar di Sawah Lebar Kota Bengkulu) Anggun Tarisa Adi Sismanto | 184-190 |
| PENGARUH SOSIAL MEDIA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI KASUS UKM BATIK DI KOTA JAMBI) Mardhiyah Dwi Ilhami Taufik Bustami Rama Akbar | 191-204 |
| PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS AND TRAVEL Erlin Keniya Ardinaya Didik Subiyanto Epsilandri Septyarini | 205-221 |
| PENGARUH <i>SERVANT LEADERSHIP</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU Eti Arini Melinda Ramadani | 222-233 |

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- PENGARUH SERVICE RECOVERY DAN BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. CABANG TANAH PATAH KOTA BENGKULU 234-243
Reni Indriani
Desi Fitria
Hara Mona Liza
- DETERMINAN MINAT NASABAH TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BAITUL QIRADH BAITURRAHMAN BANDA ACEH 244-256
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALYSIS OF STRESS-TEST YOUR STRATEGY AND AMBIDEXTROUS STRATEGY FOR COUNTIONAL INNOVATION 257-264
Mimi Kurnia Nengsih
Meiffa Herfianti
- ANALISIS KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU TERHADAP PRIORITAS JAMAAH HAJI LANSIA 265-274
Resti Fitri Pratiwi
Supardi Mursalim
Idwal B
- SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN MASJID BERDASARKAN INTERPRETASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 35 (Studi pada Masjid Thoriqul Jannah Kota Jambi) 275-184
Rifki Ikhwan
Beid Fitrianova Andriani
Achyat Budianto
Mohammad Orinaldi
- ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI* 285-301
Kiemas Kurniawan
Yanto Effendi

HUBUNGAN ETOS KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTech PACKAGING INDONESIA

RELATIONSHIP OF WORK ETHOS AND REWARD TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT FLEXTech PACKAGING INDONESIA

Mahfudoh¹, Eri Fajar Nur Fadillah², Noviyanti Wulandari Sitepu³

¹⁻³ Cilegon Universitas Al-Khairiyah

mahfudoh774@gmail.com, erifajar98@gmail.com, noviyantiwulandarisitepu@gmail.com

Jalan H Enggus Arja No 1 Citangkil Kota Cilegon - Banten

Corresponding email: mahfudoh774@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 23 Juni 2022

Direvisi : 11 Juli 2022

Disetujui : 16 Juli 2022

Keywords:

Work Ethic, Reward, Employee Performance

Kata Kunci:

Etos Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

ABSTRACT:

This research is an associative survey research, the population in this study are 86 employees of PT Flextech Packaging Indonesia, using a saturated sample. The data sources used are primary data from questionnaires and direct observations, as well as secondary data from scientific journals. and books that can be used as references. Based on the analysis of research data, that first, there is a relationship but not significant on work ethic on the performance of employees of PT Flextech Packaging Indonesia. Second, there is a significant relationship between reward and employee performance at PT Flextech Packaging Indonesia, and third, there is a significant relationship between work ethic and reward simultaneously on employee performance at PT Flextech Packaging Indonesia.

ABSTRAK:

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Flextech Packaging Indonesia sebanyak 86 orang, dengan menggunakan sampel jenuh, Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner dan pengamatan langsung, serta data sekunder dari jurnal-jurnal ilmiah dan buku yang dapat dijadikan referensi. Berdasarkan analisa data hasil penelitian, bahwa *pertama*, terdapat hubungan namun tidak signifikan pada etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia. *Kedua*, terdapat hubungan yang signifikan

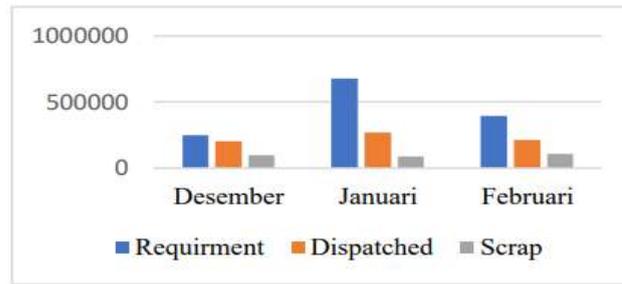
pada *reward* terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia, dan *ketiga*, terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia.

PENDAHULUAN

Pada situasi global saat ini yang sedang tidak menentu akibat pandemi Covid-19, perusahaan dituntut untuk survive dengan kondisi yang ada. Dalam hal ini perusahaan harus menjaga indikator-indikator yang dimana menjadi penunjang dalam pencapaian target kinerja perusahaan agar mendapatkan hasil yang positif. Salah satunya yaitu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang dimana dalam hal ini, perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapaitujuan akan sulit tercapai. Untuk mencapaitujuan, sebuah organisasi atau perusahaan harus menjaga kinerja karyawannya pada level yang terbaik. Berkaitan dengan hal tersebut, etos kerja merupakan salah satu yang memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Kemudian yang berkaitan dengan kinerja karyawan bukan hanya etos kerja, terdapat juga salah satunya yaitu *reward*. Dalam hal ini *reward* merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan.

Masa 3 bulan terakhir terdapat banyak permasalahan di PT. Flextech Packaging Indonesia, salah satunya kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari data yang ada (Gambar 1) bahwa hasil produksi selalu tidak bisa memenuhi kebutuhan konsumen dalam 3 bulan kebelakang ini, dan juga dapat dilihat dari data bahwa jumlah scrap sudah melebihi jumlah toleransi scrap dari waste plan yang ada yaitu 10% dari hasil produksi. Jika hal ini terjadi terus menerus, maka akan berbahaya bagi perusahaan yang usianya masih muda yang notabene masih mencari dan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan konsumen. Untuk itu perusahaan harus memiliki perencanaan strategis dalam menyikapi segala permasalahan yang ada terutama dalam hal kinerja karyawan, agar kedepannya kinerja karyawan dapat meningkat sehingga produktivitas pun akan ikut meningkat.



Sumber : PT. Flextech Packaging Indonesia

Gambar 1. Data Hasil Produksi

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Guritno dan Waridin (2018), Farhah et al., (2020), Orbandi et al., (2021) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Dessler (2018), Farhah et al., (2020), Nopianto et al., (2020) menyatakan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Robbins (2019) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen Kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Etos Kerja

Bertens (2020) menyatakan secara etimologis sebutan etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama timbul pula sebutan *ethikos* yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang setelah itu menjadi etika.

Sinamo (2019) memandang bahwa etos kerja ialah pondasi dari sukses yang

sejati dan otentik. Boatwright dan State (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Sri Langgeng Ratnasari (2019) indikator etos kerja;

1. Keahlian Interpersonal, adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi.
2. Inisiatif, merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai-pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.
3. Dapat Diandalkan, adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Reward

M. Ngalim Purwanto (2018), Apriyanti et al., (2020) berpendapat bahwa *reward* adalah alat untuk mendidik seseorang supaya dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan-pekerjaannya mendapat penghargaan. Nugroho (2018) yang berpendapat bahwa *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Muhammad Busro (2018) *reward* meliputi:

1. Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, remunerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya).
2. Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
3. Nonfinansial (fandel, piagam, sertifikat, piala, tropi, lencana, bintang dan sejenisnya).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian survey yang bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data secara statistic menggunakan program SPSS, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Flextech Packaging Indonesia sebanyak 86 orang, dengan menggunakan sampel jenuh, Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner dan pengamatan langsung, serta data sekunder dari jurnal-jurnal ilmiah dan buku yang dapat dijadikan referensi. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Sederhana, Analisis Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t, Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pembahasan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang penulis buat menggunakan tahapan sebagai berikut:

Uji instrument

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel X_1

| No. Kues | <i>r-Hitung</i> | <i>r-Tabel</i> | Keputusan |
|----------|-----------------|----------------|-----------|
| Kues_1 | 0,455 | 0,212 | Valid |
| Kues_2 | 0,700 | 0,212 | Valid |
| Kues_3 | 0,466 | 0,212 | Valid |
| Kues_4 | 0,770 | 0,212 | Valid |
| Kues_5 | 0,764 | 0,212 | Valid |
| Kues_6 | 0,712 | 0,212 | Valid |

Sumber : Analisis Data Uji Validitas X_1

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel X_2

| No. Kues | <i>r-Hitung</i> | <i>r-Tabel</i> | Keputusan |
|----------|-----------------|----------------|-----------|
| Kues_1 | 0,509 | 0,212 | Valid |
| Kues_2 | 0,778 | 0,212 | Valid |
| Kues_3 | 0,398 | 0,212 | Valid |
| Kues_4 | 0,533 | 0,212 | Valid |
| Kues_5 | 0,584 | 0,212 | Valid |
| Kues_6 | 0,643 | 0,212 | Valid |

Sumber : Analisis Data Uji Validitas X_2

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Y

| No. Kues | <i>r-Hitung</i> | <i>r-Tabel</i> | Keputusan |
|----------|-----------------|----------------|-----------|
| Kues_1 | 0,814 | 0,212 | Valid |
| Kues_2 | 0,759 | 0,212 | Valid |
| Kues_3 | 0,771 | 0,212 | Valid |
| Kues_4 | 0,626 | 0,212 | Valid |
| Kues_5 | 0,453 | 0,212 | Valid |
| Kues_6 | 0,794 | 0,212 | Valid |

Sumber : Analisis Data Uji Validitas Y

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Realibilitas

| Variabel | Nilai Alpha | Rule of Item Normally | Kesimpulan |
|----------|-------------|-----------------------|------------|
| X_1 | 0,728 | 0,60 | Realibel |
| X_2 | 0,614 | 0,60 | Realibel |
| Y | 0,801 | 0,60 | Realibel |

Sumber : Analisis Data Uji Realibel X_1, X_2, Y

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 86 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,52947490 |
| | Absolute | ,104 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,104 |
| | Negative | -,051 |
| Kolmogorov-Smirnov | | ,964 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,311 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,666 ^a | ,443 | ,429 | 1,548 | 2,158 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,666 ^a | ,443 | ,429 | 1,548 |

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Etos Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Tabel 7) diperoleh nilai $KD = R^2 \times 100\%$ atau $KD = 44,3\%$ hal ini menandakan variabel etos kerja (X1) dan variabel reward (X2) secara simultan memiliki hubungan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 44,3%, sedangkan sisanya yaitu 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 8 untuk variabel etos kerja (X₁) dapat diketahui nilai r-hitung lebih besar dari r tabel ($0,638 > 0,2120$). Sementara pada Tabel 10 nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,848 < 1,992$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,399. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan namun tidak signifikan pada etos kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu berdasarkan hasil pengujian untuk variabel reward (X₂) pada Tabel 8, dapat diketahui nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($0,662 > 0,2120$) dan juga nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,293 > 1,992$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada reward (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Sederhana
Correlations

| | | Etos Kerja (X1) | Reward (X2) | Kinerja (Y) |
|-----------------|---------------------|-----------------|-------------|-------------|
| Etos Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | ,925** | ,638** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 |
| Reward (X2) | Pearson Correlation | ,925** | 1 | ,662** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 |
| Kinerja (Y) | Pearson Correlation | ,638** | ,662** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Uji Korelasi Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |
| 1 | ,666 ^a | ,443 | ,429 | 1,548 | ,443 | 32,995 | 2 | 83 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Hasil uji korelasi berganda pada Tabel 9 menggunakan SPSS versi 21.0, dapat diketahui nilai r-hitung 0,666 lebih besar dari nilai r-tabel 0,2120 ($0,666 > 0,2120$) dan juga nilai f-hitung 32,995 dan nilai f-tabel 3,11. Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,913 | 2,434 | | 2,429 | ,017 |
| | Etos Kerja (X1) | ,190 | ,225 | ,182 | ,848 | ,399 |
| | Reward (X2) | ,561 | ,245 | ,493 | 2,293 | ,024 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Uji f (Simultan)

Table 11. Hasil Uji F (Simultan)
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 158,090 | 2 | 79,045 | 32,995 | ,000 ^b |
| Residual | 198,840 | 8 | 2,396 | | |
| Total | 356,930 | 10 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 21.0

Berdasarkan hasil uji f menggunakan SPSS versi 21.0, nilai f-hitung 32,995 dan nilai f-tabel 3,11 ,selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000. Karena nilai fhitung 32,995 > nilai f-tabel 3,11 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 ,maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja (X1) dan reward (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Indikator variabel etos kerja (X₁) diantaranya yaitu indikator keahlian interpersonal dengan nilai persentase 33,31% , kemudian indikator inisiatif dengan nilai persentase 32,60%, dan yang terakhir indikator dapat diandalkan dengan nilai persentase 34,09%. Dengan demikian dapat dinyatakan indikator tertinggi dari variabel etos kerja (X₁) yaitu dapat diandalkan dengan persentase 34,09% dan yang terendah yaitu indikator inisiatif dengan persentase 32,60%. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT Flextech Packaging Indonesia dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan mayoritas karyawan perusahaan tersebut sudah memiliki kemampuan dan pengalaman bekerja dibidangnya masing-masing, meski dengan kondisi pabrik dan sistem yang belum kondusif tetapi mereka masih bisa mengoptimalkan yang ada. Namun masih ada yang harus ditingkatkan yaitu inisiatif dari karyawan, mayoritas dari karyawan tingkat inisiatifnya masih kurang terutama dalam hal kebersihan, dan debu merupakan hal yang sangat sensitif dalam proses manufacturing plastik kemasan, hal ini yang menjadi salah satu penyebab tingginya product reject yang akhirnya menjadi scrap saja.

Indikator variabel reward (X₂) diantaranya yaitu indikator finansial dengan nilai persentase 32,77% , kemudian indikator setara finansial dengan nilai persentase 33,08%, dan yang terakhir indikator non finansial dengan nilai persentase 34,15%. Dengan demikian dapat dinyatakan indikator tertinggi dari variabel reward (X₂) yaitu non finansial dengan persentase 34,15% dan yang terendah yaitu indikator finansial dengan persentase 32,77%. Hal tersebut menjelaskan bahwa sistem pemberian reward dari perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik terutama dalam bentuk non finansial, hal ini dikarenakan perusahaan mengapresiasi karyawan berprestasi yang

memiliki dedikasi tinggi kepada perusahaan dan juga memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang atau promosi, namun perusahaan belum memaksimalkan *reward* dalam bentuk finansial.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia namun tidak signifikan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan pada *reward* terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia
3. Secara simultan variabel etos kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 44,3% yang dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan bahwa bagi seluruh karyawan PT Flextech Packaging Indonesia agar dapat meningkatkan inisiatif mereka terutama dalam hal kebersihan, karena hal tersebut merupakan salah satu aspek penting dalam proses produksi agar hasil produksi yang didapatkan maksimal dan dapat meminimalisir product reject yang hanya akan menjadi scrap. Agar hal itu bisa tercapai maka perusahaan harus bisa mencari solusi terkait masalah kebersihan. Cara yang dapat diambil untuk mengatasi hal tersebut salah satunya yaitu dengan mensosialisasikan dan mengimplementasikan budaya 5R kepada karyawan, selanjutnya memberikan sanksi kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan 5R, hal ini bertujuan agar karyawan memiliki rasa tanggungjawab untuk juga menjaga kebersihan, meskipun sudah terdapat petugas kebersihan yang bertugas.

Kepada pimpinan perusahaan PT Flextech Packaging Indonesia, hendaknya dapat mempercepat penyelesaian beberapa infrastruktur perusahaan yang belum rampung, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menjadi lebih produktif lagi, sehingga product yang dihasilkanpun sesuai dengan standarisasi yang telah ditentukan dan dapat meminimalisir adanya product reject yang hanya akan menjadi scrap. Selanjutnya dalam hal *reward* diharapkan PT Flextech Packaging Indonesia agar bisa mempertahankan dan juga meningkatkan sistem yang sudah ada terutama dalam bentuk finansial, ini dikarenakan indikator tersebut memperoleh nilai persentase terendah dari indikator-indikator variabel *reward* yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan nilai 32,77%. Kemudian, hal ini didukung pula dengan hasil analisis yang ada, yang menyatakan bahwa variabel *reward* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Flextech Packaging Indonesia. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, disarankan kepada PT Flextech Packaging Indonesia untuk memperhatikan etos kerja karyawan dan sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan, karena dua variabel tersebut secara simultan memiliki hubungan yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini sistem reward dari PT Flextech Packaging Indonesia sudah cukup baik, akan tetapi dalam hal etos kerja mengenai inisiatif terutama dalam kebersihan perlu ditingkatkan agar kedepannya proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189–194.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/JOPSPE.V5I1.13326>
- Sari, L. P., Islamuddin, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221. www.jurnal.umb.ac.id
- Nopianto, I., Islamuddin, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 100–108.
- Orbandi, H., Indriasari, N., & Anggriani, I. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(2).