

Gambaran Etos Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di PT X

Seta A. Wicaksana¹, Rosi Nurika², Aisyah Pia Asrunputri³

Fakultas Psikologi Pascasarjana Universitas Pancasila

E-mail : seta.wicaksana@univpancasila.ac.id

Dikirim : 16 Juli 2020

Diterima : 1 September 2020

ABSTRACT

The proportion of millennial generation continues to increase from year to year which makes it possible for 46 % of millennial generation to dominate the workforce by the year of 2020. How the millennial generation have the high morale and work ethics give positive influence on their surrounding. Employees who are equipped with high thinking tend to work wholeheartedly. An insight or behavior towards work is known as work ethic. This research aims to investigate the work ethic of millennial generation. The instrument used in this research is MWEP (the multidimensional work ethic profile) which consists of 65 items, there are 7 items that are invalid. The research sample comprises of 201 respondents. The result of this research showed that the work ethic of millennial employees are low. It showed that every dimension of work ethic is also low. The dimension of self-reliance (50,1%), morality (54,2%), leisure (50,7%), hard work (61,7%), centrality of work (54,2%), wasted time (59,2%), delay of gratification (57,2%).

Keywords: work ethic, millennial generation

ABSTRAK

Proporsi generasi milenial yang terus meningkat dari tahun ke tahun memungkinkan pada tahun 2020 mencapai 46% generasi milenial yang mendominasi dunia kerja. Bagaimana generasi milenial memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerjakaryawan generasi milenial. Alat ukur yang digunakan yaitu MWEP (*the multidimensional work ethic profile*) yang terdiri dari 65 item, terdapat 7 item yang tidak valid. Sampel penelitian sebanyak 201 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan generasi milenial masih tergolong rendah. Dapat dilihat dari tiap dimensi etos kerja yang masih tergolong rendah. Pada dimensi *self-reliance* (50,1%), *morality* (54,2%), *leisure* (50,7%), *hard work* (61,7%), *centrality of work* (54,2%), *wasted time* (59,2%), *delay of gratification* (57,2%). Dengan hasil etos kerja yang rendah di generasi milenial perlu dilakukan studi lanjutan kaitannya dengan penyebabnya apakah karena ketidaksesuaian kepribadian dengan lingkungan kerjanya, kurangnya dukungan organisasi terhadap para pekerjanya yang milenial, atau budaya organisasi yang tidak mendukung dalam membangun iklim kerja yang produktif dan juga dampak terhadap etos kerja yang rendah terhadap kinerja yang cenderung rendah.

Kata Kunci: etos kerja, generasi milenial

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Dessler dalam Hadiansyah dan Yanwar, 2015).

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan membuat manajemen perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia terbesar yang dimiliki perusahaan saat ini yaitu karyawan milenial.

Menurut Meier, Austin, dan Crocker (dalam Kratz, 2013) generasi milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-2000. Proporsi generasi milenial yang terus meningkat dari tahun ke tahun memungkinkan pada tahun 2020 mencapai 46% generasi milenial yang mendominasi dunia kerja.

Salah satu yang mempengaruhi produktifitas adalah etos kerja. Ketika terjadi kesesuaian antara etos kerja atau sikap kerja terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, dapat menimbulkan produktifitas kerja yang unggul (Bashiroh, 2017).

Di PT X sendiri jumlah karyawan generasi milenial telah mencapai 50% dari jumlah tenaga kerja saat ini mencapai 4530 orang karyawan. dari keseluruhan populasi. Pada saat ini PT X melakukan produksi berdasarkan adanya kontrak kerja yang mengharuskan penyelesaian produk tepat waktu sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat. Berdasarkan data perusahaan tingkat pencapaian kinerja karyawan yang menunjukkan penurunan dari tiap tahunnya, yang berdampak pada pencapaian target produksi dan waktu penyelesaian produk. Berdasarkan data *plan* perusahaan pada setiap bulannya terjadi penurunan hasil produksi tidak memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan ketepatan waktu penyelesaian produksi menurun sekitar 25%.

Menurut pernyataan manager HRD yang menjelaskan kinerja karyawan milenial di PT X menyatakan bahwa terdapat produktivitas kinerja yang rendah pada karyawan milenial sebesar 10% dilihat dari jam kerja yang kurang dan pencapaian produksi yang di bawah target. Jam kerja yang kurang tersebut, Sebagian besar tenaga kerja milenial Sebagian besar sering tidak hadir ke kantor atau pulang lebih cepat dibandingkan ketentuan yang ada. Selain itu produktivitas yang dihasilkan masih sangat rendah, diindikasikan dengan tidak sesunya waktu penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Dampak yang ditimbulkan sudah pasti berupa keluhan bagi pelanggan, karena mereka juga akan berdampak mundurnya jadwal kerja mereka juga. Pentingnya memiliki karyawan yang tingkat produktivitas kerjanya baik akan sangat berdampak pada pencapaian perusahaan. Untuk menumbuhkan produktivitas karyawan perlu adanya etos kerja yang baik yang dimiliki karyawan generasi milenial.

B. KAJIAN LITERATUR

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dalam Hadiyansah dan Yanwar, 2017). Definisi etos kerja tersebut menjelaskan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri yang sangat mendasar. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang merupakan ujung tombak pelaksanaan proses strategis maupun operasional dituntut untuk menerapkan etos kerja yang baik agar setiap sumber daya manusia memiliki karakteristik positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2015). Sinamo (dalam Tuban & Indrawati, 2017) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan perilaku yang berakar dari keyakinan yang disertai dengan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat memaksimalkan kinerjanya dan terus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang rendah tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan.

Etos kerja sendiri terdiri dari tujuh komponen (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002) yaitu *self reliance* (kemandirian), *morality/ethics*, *leisure* (waktu luang), *hard work* (kerja keras), *centrality of work*, *wasted time*, *delay of gratification*. Sehingga ketika karyawan memiliki *self reliance* (kemandirian), *morality/ethics*, *leisure* (waktu luang), *hard work* (kerja keras), *centrality of work*, *wasted time*, *delay of gratification* maka karyawan akan memiliki etos kerja yang baik. Dalam penelitian ini etos kerja akan dibahas berdasarkan ke tujuh dimensi yang ada pada etos kerja.

Self-Reliance

Self reliance (kemandirian) yaitu kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian merupakan salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2006). Pentingnya karyawan memiliki kemandirian untuk dapat menjalankan fungsi kerjanya secara maksimal dan memiliki komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Berdasarkan penelitian Fansyah (2015) kemandirian dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan apabila tingkat kemandirian tinggi yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Morality/Ethics

Morality/ethics yaitu kepercayaan pada suatu keadilan dan adanya moral. *Morality/ethics* merujuk pada karakter, dan persoalan terkait perilaku. Dengan adanya moral pada karyawan milenial akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bertindak, dan penetapan terkait aturan standar perilaku yang diyakini (Gbadamosi, 2004).

Leisure

Selanjutnya *leisure* (waktu luang) yaitu sikap individu yang terbiasa menggunakan waktu luang untuk mengerjakan hal lain diluar pekerjaan. Waktu luang dalam penelitian ini merupakan orientasi terhadap waktu kerja, hal tersebut mengindikasikan bahawa pentingnya melakukan aktifitas waktu luang diluar pekerjaan. Dengan adanya *leisure* akan memunculkan

perasaan senang, memiliki keterlibatan aktif, dan memiliki hubungan sosial yang aktif (Dattilo, 2015).

Hard Work

Hard work (kerja keras) yaitu keyakinan seseorang dapat menjadi lebih baik dan meraih tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja keras (Miller et al., 2002). Kerja keras merupakan perilaku yang bersungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul pada saat bekerja, dan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Untuk dapat meningkatkan kerja keras pada karyawan perlu adanya motivasi yang dimiliki karyawan, hal tersebut berdampak pada produktifitas kinerja karyawan (Hasibuan, 2014). Adanya karyawan yang bekerja keras dalam pencapaian target perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi akan ikut serta dalam mendorong perkembangan perusahaan (Hardiansyah, 2017).

Centrality of Work

Selanjutnya *centrality of work* yaitu percaya terhadap pekerjaan dan mementingkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *centrality of work* yang tinggi akan sangat mengutamakan pekerjaan dan menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya (Miller, dkk, 2002). Pentingnya memiliki karyawan yang dapat memaknai pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan yang akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan organisasinya.

Wasted Time

Wasted time merupakan sikap dan keyakinan yang menunjukkan penggunaan waktu yang aktif, produktif dan efisien (Miller, dkk, 2002). Dengan menggunakan waktu secara efisien akan membuat karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya (Wahyuni, 2017). Pada dunia kerja waktu merupakan aset penting baik itu untuk karyawan ataupun organisasinya (Gea,2014). Hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan dan pencapaian hasil produksi dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Delay of Gratification

Selanjutnya, *delay of gratification* yaitu kemampuan menunda *rewards* jangka pendek, untuk mendapatkan *rewards* di masa mendatang dengan hasil yang lebih maksimal memiliki orientasi pada masa depan (Miller, dkk, 2002). Dengan adanya *delay of gratification* akan meningkatkan motivasi karyawan (Bembenutty, 2008). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan adanya penundaan kepuasan dapat bermanfaat bagi karyawan.

Hipotesis Penelitian

Terdapat beberapa Hipotesis Alternatif (Ha) dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *self-reliance* pada karyawan generasi milenial di PT X.
2. Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *morality* pada karyawan generasi milenial di PT X.
3. Ha3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *leisure* pada karyawan generasi milenial di PT X.
4. Ha4: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *hard work* pada karyawan generasi milenial di PT X.
5. Ha5: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *centrality of work* pada karyawan generasi milenial di PT X.
6. Ha6: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *wasted time* pada karyawan generasi milenial di PT X.
7. Ha7: Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap *delay of gratification* pada karyawan generasi milenial di PT X.

C. PELAKSANAAN DAN METODE

Sampel Penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan generasi milenial di PT X. Jumlah sampel yaitu 201 karyawan milenial. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil kuesioner.

Instrumen Penelitian. variabel etos kerja menggunakan alat ukur MWEP (*the multidimensional work ethic profile*) yang terdiri dari 65 item, terdapat 7 item yang tidak valid.

Tabel 1
The Multidimensional Work Ethic Profile

Dimensi	Contoh item
<i>Self Reliance</i>	Untuk menjadi benar-benar sukses, seseorang harus mandiri
	Seseorang harus menjalani kehidupannya sendiri tanpa banyak tergantung pada orang lain.
<i>Morality/ Ethics</i>	Setiap orang harus dapat bertanggung jawab atas segala tindakannya
	Saya akan mengambil barang dari kantor apa bila tidak mendapatkan bayaran yang seharusnya.
<i>Leisure</i>	Hidup akan lebih bermakna jika kita memiliki lebih banyak waktu luang
	Saya lebih suka pekerjaan yang memungkinkan saya memiliki lebih banyak waktu luang.
<i>Hard Work</i>	Bekerja keras adalah kunci untuk menjadi sukses.
	Jika seseorang bekerja cukup keras, kemungkinan besar dia akan membuat kehidupan yang baik untuk dirinya sendiri
<i>Centrality of Work</i>	Saya merasa tidak nyaman ketika hanya ada sedikit pekerjaan yang harus saya lakukan
	Saya merasa puas ketika saya seharian bekerja

<i>Wasted Time</i>	Penting untuk tetap sibuk ketika bekerja dan tidak membuang-buang waktu
	Saya membuat jadwal untuk hari ini agar tidak ada waktu yang sia-sia
<i>Delay of Gratification</i>	Jika saya ingin membeli sesuatu, saya akan menunggu sampai saya mampu untuk membelinya
	Saya lebih suka menabung sampai saya mampu membeli sesuatu dan tidak membelinya secara kredit.

Sumber: Miller et al., 2001

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Aitem pada alat ukur Etos Kerja

Dimensi Etos Kerja	No. Aitem Valid	No. Aitem Tidak Valid	Jumlah Aitem Valid	Jumlah Aitem Tidak Valid
<i>Self Reliance</i>	6,21,26,28,32,34,44,55,59	50	9	1
<i>Morality/ Ethics</i>	7,15,25,37,48,51,61	6,54,57	7	3
<i>Leisure</i>	5,8,14,18,31,49,58,63	27,43	8	2
<i>Hard Work</i>	20,22,24,35,38,45,47,53,60	17	9	1
<i>Centrality of Work</i>	2,4,10,13,30,33,40,41,52,64		10	
<i>Wasted Time</i>	1,9,12,23,36,39,56,65		8	
<i>Delay of Gratification</i>	3,11,19,29,42,46,62		7	
	Total Aitem		58	7

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berikut ini adalah tabel terkait hasil dari reliabilitas pada item Etos Kerja

Dimensi Etos Kerja	Person Reliability (Winsteps)	Test Reliability (Winsteps)	Item Reliability (Winsteps)	Jumlah Aitem Valid
<i>Self Reliance</i>	0.72	0.75	0.66	9
<i>Morality/ Ethics</i>	0.58	0.65	0.96	7
<i>Leisure</i>	0.86	0.89	0.87	8
<i>Hard Work</i>	0.86	0.88	0.79	9
<i>Centrality of Work</i>	0.79	0.84	0.79	10
<i>Wasted Time</i>	0.73	0.71	0.83	8
<i>Delay of Gratification</i>	0.47	0.54	0.93	7
Total Aitem				65

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Gambar 1.

Hasil Reliabilitas Pada Aitem Etos Kerja

Analisis Data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *descriptive statistic*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengukuran Variabel. Berdasarkan kategorisasi etos kerja pada karyawan PT.X

Tabel 3
Kategori Etos Kerja

Dimensi	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
<i>self reliance</i>	Rendah	$X < 35$	101	50.2
	Tinggi	$X \geq 35$	100	49.8
Total			201	100
<i>morality</i>	Rendah	$X < 30$	109	54.2
	Tinggi	$X \geq 30$	92	45.8
Total			201	100
<i>leisure</i>	Rendah	$X < 23$	102	50.7
	Tinggi	$X \geq 23$	99	47.3
Total			201	100
<i>hard work</i>	Rendah	$X < 36$	124	61.7
	Tinggi	$X \geq 36$	77	38.3
Total			201	100
<i>centrality of work</i>	Rendah	$X < 36$	109	54.2
	Tinggi	$X \geq 36$	92	43.8
Total			201	100
<i>wasted time</i>	Rendah	$X < 30$	119	59.2

	Tinggi	$X \geq 30$	82	40.8
	Total		201	100
<i>delay of gratification</i>	Rendah	$X < 24$	115	57.2
	Tinggi	$X \geq 24$	86	42.8
	Total		201	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel kategori dapat dilihat dari tiap dimensi berada pada kategori rendah. Hal tersebut sesuai dengan kondisi karyawan milenial yang berada di PT.X.

Tabel 4
Descriptives Statistic Etos Kerja

	N	Mean	Std. Deviation
<i>self reliance</i>	201	35.32	4.925
<i>morality</i>	201	30.14	2.867
<i>leisure</i>	201	22.78	5.433
<i>hard work</i>	201	35.90	4.406
<i>centrality of work</i>	201	35.96	4.402
<i>wasted time</i>	201	29.79	3.472
<i>delay of gratification</i>	201	23.92	3.070

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat Mean yang paling tinggi yaitu *centrality of work* (M = 35.96). Sedangkan yang paling rendah yaitu *leisure* (M =22.78).

HASIL

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT.X masih tergolong rendah. Dilihat

dari tiap dimensi *hard work* tergolong kategori rendah (61.7 %). Dengan rendahnya kerja keras akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan milenial.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial masih tergolong rendah. Pada dimensi *self reliance* (50,1%), *morality* (54,2%), *leisure* (50,7%), *hard work* (61,7%), *centrality of work* (54,2%), *wasted time* (59,2%), *delay of gratification* (57,2%). Etos kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial di PT X masih tergolong rendah. Dapat di lihat pada dimensi *hard work* atau bekerja keras masih rendah dengan persentase (61,7%), perlu adanya peningkatan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja keras pada setiap karyawan. Pentingnya etos kerja yang baik dimiliki oleh karyawan generasi milenial akan berdampak pada hasil kinerja dan berdampak pada pencapaian perusahaan.

Hasil perhitungan yang telah di lakukan menunjukkan dimensi *centrality of work* memiliki nilai mean yang tertinggi dibandingkan dengan dimensi yang lainnya (M= 35.96) dapat dikatakan karyawan generasi milenial memiliki kepercayaan terhadap pekerjaan, dan mengutamakan pekerjaan. Dengan percaya terhadap pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan akan berdampak pada kualitas kinerja dan produktivitas karyawan tersebut.

Selanjutnya dimensi *hard work* yang memiliki nilai mean (M= 35.90), dapat dikatakan individu memiliki keyakinan menjadi pribadi yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan-tujuannya, serta memiliki komitmen untuk bekerja keras dalam menghadapi permasalahan. Pentingnya karyawan bekerja keras untuk dapat terus berusaha dalam menghadapi setiap persoalan dan memiliki komitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Pada dimensi *self reliance* yang merupakan keyakinan individu terhadap kemandirian dalam bekerja karyawan generasi milenial sendiri masih cukup rendah. Kemandirian dapat dipengaruhi faktor eksternal dan internal, faktor internal yaitu dapat terbentuk dari diri sendiri, sedangkan faktor eksternal yaitu dari lingkungan yang dapat mempengaruhi kemandirian karyawan (Mashuri, & Adam, 2019). Selain diri sendiri perusahaan dapat berperan penting dalam meningkatkan kemandirian karyawan.

Selanjutnya dimensi *morality* sendiri diartikan sebagai kepercayaan pada suatu keadilan dan keberadaan moral. Dengan adanya *morality* pada karyawan milenial akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam berhubungan dengan individu lain dan memiliki keyakinan pada suatu keadilan. Dimensi yang selanjutnya yaitu *wasted time*, diartikan sebagai sikap individu dalam menggunakan waktu secara produktif dan efisien. Dengan karyawan dapat menggunakan waktu secara efisien akan mempercepat penyelesaian tugasnya. Untuk dimensi *delay of gratification* diartikan sebagai penundaan kepuasan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan *rewards* di masa yang akan datang. Selanjutnya *leisure* merupakan perilaku karyawan yang terbiasa menggunakan waktu luang untuk melakukan hal lain diluar pekerjaan. Dengan adanya *leisure* dapat memanfaatkan waktu luang dengan melakukan hal yang positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan organisasi, seperti menambah pengetahuan dengan cara membaca buku, ataupun berdiskusi dengan karyawan lain.

Dengan ini perlu adanya peningkatan etos kerja pada karyawan generasi milenial, mengingat etos kerja masih tergolong rendah. Menurut Rahayu (2006) peningkatan etos kerja dapat dilakukan dengan mengubah pola pikir karyawan milenial dan menambah wawasan untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya. Berdasarkan penelitian (Nurika,

2019) bahwa dimensi variabel etos kerja yang memiliki pengaruh terhadap employee engagement terdiri dari morality, leisure, dan hard work. Dapat dikatakan dimensi morality, leisure, dan hard work pada etos kerja secara positif mempengaruhi employee engagement dan signifikan. Dapat dikatakan karyawan yang memiliki morality akan memiliki hubungan yang baik dengan individu lain, karyawan yang memiliki leisure merupakan karyawan yang terbiasa menggunakan waktu luang untuk melakukan hal lain diluar pekerjaan, dan untuk hard work merupakan keyakinan yang dimiliki individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Morality memberikan sumbangan atau pengaruh sebesar 3,1% terhadap employee engagement, leisure memberikan sumbangan atau pengaruh sebesar 9% terhadap employee engagement, dan hard work memberikan sumbangan atau pengaruh sebesar 23,8% terhadap employee engagement. Hasil penelitian Ness, Melinsky, Buff, dan Seifert (2010) menunjukkan bahwa pada dimensi morality/ethics karyawan memiliki skor yang lebih tinggi, untuk karyawan memiliki leisure yang rendah, dan untuk karyawan pada dimensi hard work memiliki skor yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Czerw, dan Grabowski (2015) memperlihatkan bahwa tidak semua dimensi etos kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Dalam penelitian Czerw, dan Grabowski (2015) menggunakan istilah work engagement dan alat ukur UWES, hasilnya menunjukkan bahwa dimensi dari etos kerja yaitu self reliance, centrality of work, wasted time, hard work secara signifikan dapat meningkatkan keterikatan kerja dan untuk dimensi delay of gratification memiliki hubungan yang sangat lemah. Peneliti mengasumsikan perbedaan yang ada pada setiap hasil penelitian dikarenakan perbedaan dalam penggunaan alat ukur penelitian beserta sampel yang digunakan. Hasil penelitian yang dilakukan Mangundjaya (2017) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap employee engagement. Dengan responden penelitian karyawan perusahaan asuransi dan menggunakan alat ukur yang berbeda dengan penelitian ini. Dapat dikatakan semakin baik etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT X maka akan meningkatkan tingkat employee engagement-nya.

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini didapatkan gambaran bahwa Generasi milenial di perusahaan X memiliki etos kerja yang rendah, hal ini dapat berdampak pada produktifitas kerja, yang telah disampaikan oleh HR terkait ketidakpuasan pelanggan terhadap perusahaan X yang rendah. Sehingga diperlukan studi lanjutan terkait dengan penyebab dari rendahnya etos kerja itu sendiri dan dampak-dampak yang dapat ditimbulkan dari etos kerja yang rendah. Saran praktis adalah untuk dapat melakukan pengembangan dan peningkatan etos kerja melalui kejelasan aturan atau prosedur kerja yang ada, disertai Tindakan yang tegas bagi yang melanggar dan diberikan pengembangan dan pelatihan terkait etos kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

Bashiroh, N. 2017. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Sman Se-Kabupaten Gresik, Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. Vol 5, No 1 (2017).

- Bembenutty, H. 2008. Self-Regulation of Learning and Academic Delay of Gratification: Gender and Ethnic Differences Among Collage Students. *Journal of advanced Academics*, 18(4), 586-616.
- Dattilo, J. 2015. Positive Psychology and Leisure Education. *Therapeutic Recreation Journal*, XLIX(2), 148-165.
- Djajendra. 2011, April 7. Perbedaan Antara Etos Kerja Dengan Etika Kerja [cited 24 July 2019]. Available from URL: <http://djajendramotivator.com/?p=2714>
- Fansyah, M. 2015. *Pengaruh Kemandirian dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan cv.global mandiri sejahtera cabang Surakarta tahun 2015* (sarjana skripsi) [cited 20 July 2019]. Available from URL: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/33334>
- Gbadamosi, G. 2004. Academic Ethics What Has Morality, Culture and Administration Got to Do with its Measurement. *Management Decision*, 42(9), 1145-1161.
- Gea, A. A. 2014. Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Jurnal Humaniora*, 5(2), 777-785.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardiansyah, R. O. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (sarjana skripsi). [cited 3 February 2019]. Available from URL:<https://eprints.uny.ac.id/54151/>
- Kratz H. 2013. Maximizing Millennials: The Who, How, and Why of Managing Gen Y. United States: University of North Carolina [cited 5 May 2019]. Available from URL: <https://onlinemba.unc.edu/news/geny-in-the-workplace/>
- Mashuri, M. A., & Adam, S. 2019. Motif Penggambaran Kemandirian Generasi Milenial dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 149-159
- Mangundjaya, W. L. 2017. Charismatic leadership and work ethics on employee engagement [cited 17 May 2019]. Available from URL: http://conference.management.ase.ro/archives/2017/pdf/4_21.pdf
- Meier, J., Austin, A. F., & Crocker, M. C. 2010. Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 6(1), 68-78.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. 2002. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Jurnal of Vocational Behavior*. 60, 451-489.
- Ness, R. K. V., Melinsky, K., Buff, C., & Seifert, C. F. 2010. What ethic: Do new employees man new work values?. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34.
- Nurika, R. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X, Fakultas Psikologi Universitas Pancasila, Jakarta
- Priyono, P., & Marnis. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*. Zifatama Publisher: Surabaya.
- Putri, A. D. T. 2015. *Pengembangan Etos Kerja Dan Perkiraan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan Pt J Darmawan Venture Capital*, Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Rahayu, S. 2006. Membangun Kembali Etos Kerja Generasi Muda. VI(3), 209-217.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10rd ed. Prentice Hall International. Jakarta: PT Indeks.

- Tuban, I. G. A. W. P., & Indrawati, K. R. 2017. Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dan Etos Kerja pada Karyawan Alih Daya di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 50-61. Wahyuni, M. 2017. Pengaruh Makna Kerja dan Occupational Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Dosen Tetap. *Jurnal Psikologi*. 10 (1). 39-47.