**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEDAI KOPI DI KABUPATEN SLEMAN**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK ETHOS AND WORK PRODUCTIVITY OF COFFEE STORE EMPLOYEES IN SLEMAN REGENCY***

**Elian Yassar**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[elianyassar88@gmail.com](mailto:elianyassar88@gmail.com)

08557175475

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan kedai kopi di Kabupaten Sleman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 mahasiswa. Data dikumpulkan dengan skala etos kerja dan skala produktivitas kerja. Hasil analisis product moment diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,788 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Variabel etos kerja yang diberikan pada karyawan kedai kopi memiliki kontribusi 62,1% terhadap peningkatan produktivitas kerja dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

***Kata kunci: Kedai Kopi, Etos kerja, dan produktivitas kerja karyawan***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between work ethic and work productivity of coffee shop employees in Sleman Regency. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work ethic and employee productivity. Subjects in this study amounted to 60 students. The data were collected using the work ethic scale and work productivity scale. The results of the product moment analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of r = 0.788 with a significance level of p = 0.000 which means the proposed hypothesis is accepted. The work ethic variable given to coffee shop employees contributed 62.1% to the increase in work productivity and the remaining 37.9% was influenced by other factors not included in this study.*

***Keyword: Coffee Shop, work ethic, and work productivity***

PENDAHULUAN

Kedai Kopi merupakan UMKM yang bergerak di bidang makanan dan minuman, yang banyak tersebar di seluruh daerah Sleman, D.I. Yogyakarta, menurut data terdapat lebih dari 1100 kedai kopi pada 2017 dan jumlahnya terus bertambah hingga saat ini, jumlah ini jauh lebih besar dibanding daerah lain di D.I Yogyakarta lainnya seperti di Kota Yogyakarta jumlah kedai kopi hanya sekitar 500 kedai, dan di kota – kota besar lain yang terdekat seperti

Solo hanya memiliki 400 kedai kopi Harian Jogja (2018). Kedai kopi atau bisa disebut kafe merupakan salah satu sektor UMKM yang paling terdampak Covid-19, berdasarkan penelitian di era pandemic Covid 19 ini permintaan kopi di restoran maupun kedai kopi mengalami penurunan seberasar 14 persen di beberapa negara, hal tersebut di perkirakan juga terjadi di pasar Asia Tenggara Nielsen (2020). Menurut data sementara terdapat 18.293 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman (Dinkopukm Sleman, 2020).

Di Indonesia UMKM merupakan penyerap tenaga kerja terbesar, menurut data Kementrian Koprasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM) UMKM yang terdata pada tahun 2018 berjumlah 64.194.057 UMKM di Indonesia dan mempekerjakan 116.978.631 tenaga kerja (atau sekitar 97 persen dari total tenaga kerja di sektor ekonomi) Pakpahan (2020). Pandemi Covid-19 yang muncul di Indonesia pada awal tahun 2020 dengan sangat cepat menyebar keberbagai daerah di Indonesia, sehingga pemerintah mengeluarkan peraturan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) dan mengkampanyekan untuk tetap dirumah bagi masyarakat, hal ini berdampak besar bagi UMKM, menurut kementrian koperasi terdapat 1.785 Koperasi dan 163.713 Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terdampak pandemi virus corona (Rosita, 2020).

Untuk bertahan dan tetap eksis perusahaan harus terus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi perusahaan, perusahaan harus terus berinovasi dan tetap produktif (Wahyuni dkk, 2017). Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2018). Sedangkan menurut National Productivity Board (NPB) merupakan sikap mental untuk melakukan perbaikan secara terus menerus (Sedarmayanti, 2018). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebanyak banyaknya dari sarana yang tersedia untuk mendapatkan hasil yang optimal, oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada (Siagian, 2001).

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, menurut pendapat Saksono (2008) terdapa tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu : Adanya etos kerja, etos kerja merupakan sikap hidup penuh semangat dan mau bekerja keras untuk masadepan yang lebih baik, sikap disiplin, yaitu sikap mampu mengendalikan diri sendiri dalam pengaturan waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya , motivasi atau dorongan untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Berdasarkan faktor – faktor produktivitas yang ada, peneliti memilih etos kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini diadasarkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Y Ningsih, A Rudi, dan Y Rafani (2017) menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan pnelitian tersebut Bawele & Sepang (2016) menyatakan bahwa tingginya etos kerja pada karyawan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala psikologi. Skala yang digunakan merupakan skala Likert, yang digunakan untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif, dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2019). Model skala yang digunakan adalah summated ratings dari Likert dengan empat alternatif jawaban, skor yang bergerak dari 1 sampai 4.

Skala psikologi yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu skala Etos kerja dan skala Produktivitas kerja. Skala yang digunakan dibuat dengan dua variasi yaitu pernyataan positif (favourable) dan pernyataan negatif (unfavourable). Pada skala ini, pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung adanya kecenderungan etos kerja maupun produktivitas kerja dalam diri individu, sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung adanya kecenderungan etos kerja maupun produktivitas dalam diri individu.

Skala pengukuran dimulai dengan menggunakan rentang skor 1 sampai 4 dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan Favourable memiliki 4 skor untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pernyataan Unfavourable memiliki 1 skor untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sebelum ada skala etos kerja dan skala produktivitas digunakan, peneliti akan melakukan uji coba (*try out*) skala terlebih dahulu pada karyawan kedai kopi di daerah Sleman. *Try out* merupakan cara yang digunakan untuk menguji coba kualitas alat tes berupa aitem-aitem yang telah dibuat pada tempat yang memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Tes ini digunakan untuk mengetahui aitem-aitem yang berkualitas sesuai kriteria sehingga dapat digunakan untuk penelitian, selain itu juga untuk perbaikan aitem-aitem yang berkualitas rendah.

Jenis Validitas yang digunakan dalam skala ini adalah validitas isi, yaitu sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang hendak diukur (Ley dalam Azwar, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program software versi 20.0, metode yang dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Alpha Cornbach merupakan formula dasar dalam pendekatan kosistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran dikarenakan sumber utama eror pengukuran dalam hal ini adalah masalah kelayakan sampel isi tes (Nunnally dalam Azwar, 2016). Setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien reliabilitas yang setinggi mungkin yaitu 0,900 (Azwar, 2019). Wells dan Wollack (dalam Azwar, 2017) mengatakan bahwa high-stakes standardized tests yang dirancang secara profesional hendaknya memiliki koefisien kosistensi internal minimal 0,90; sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar pertaruhannya harus memiliki koefisien kosistensi internal paling tidak setinggi 0,80 atau 0,85.

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batas koefisien ≥ 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dinyatakan memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes (Azwar, 2019). Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar,2019).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian yang diperoleh dari skala Etos Kerja dengan Skala Produktivitas kerja akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotik dan empirik. Data skor hipotik dan empirik yang di deskripsikan adalah nilai minimum, maksimal, jarak sebaran (range), standar deviasi dan rata- rata (mean). Berdasarkan hasil analisis skala Produktivitas diperoleh data hipotik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 23 = 23 dan sekor maksimum 4 x 23 = 92, rerata hipotik (23+92): 2 = 57,5 jarak sebaran hipotik 92-23= 69 dan standar deviasi (92 – 23): 6 = 11,5 sedang dari sekor empirik yaitu data minimum 67 dan skor maksimum 92, rerata empirik 87,23 dan standar deviasi 4,069. Hasil skala Etos kerja diperoleh hasil data hipotik dengan skor minimum subjek 1x17 = 17 dan sekor maksimum 4x17=68, rerata hipotik (17+68): 2= 42,5 jarak sebaran hipotik 68 – 17 = 51 dan standar deviasi (68-17): 6 = 25,5 sedangkan analisis dari data empirik yaitu skor minimum 46 dan skor maksimum 68 rerata empirik 64,13 dan standar deviasi 3.568. Deskripsi data penelitian yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian ini diperoleh dari dua skala yaitu skala Produktivitas Kerja dan skala Etos Kerja dapat dilihat dari Tabel 5 di bawah.

***Tabel 5***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Deskripsi Data Penelitian Skala Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja | | | | | | | | | |
|  |  | Data Hipotik | | |  | Data Empirik | | |  |
| Variabel | N |  | Skor |  | SD |  | Skor |  | SD |
|  |  | Mean | Min | Max |  | Mean | Min | Max |  |
| Produktivitas Kerja | 60 | 57,5 | 23 | 92 | 11,5 | 87,23 | 67 | 92 | 4,069 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Etos Kerja | 60 | 42,5 | 17 | 68 | 25,5 | 64,13 | 46 | 68 | 3,568 |

|  |
| --- |
| Keterangan:  N = Jumlah Subjek  Mean = Rerata  Min =Minimal  Max = Maksimal  SD =Standar Deviasi |

Uji Prasyarat

1. Uji prasyarat diperlukan guna mengetahui apakah analisis data penelitian untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Uji prasyarat yang digunakan dalam penleitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.
2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diambil mengikuti sebaran yang normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan Teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S-Z). pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila signifikansi KS-Z ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi 2015).

Dari hasil uji Kolmogorov- Smirnov pada variabel Produktivitas Kerja diperoleh hasil K-SZ= 0,210 dan p= 0,000 berarti sebaran data produktivitas kerja tidak mengikuti sebaran data yang normal. Sedangkan untuk variabel Etos Kerja diperoleh dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov yaitu KS-Z =263 dan p= 0,000 berarti sebaran data etos kerja tidak mengikuti sebaran data yang normal dapat dilihat di tabel 6. Menurut Azwar (2016) tidak perlu menghawatirkan uji normalitas ini sepanjang memiliki subjek yang banyak. Menurut Hadi (2015) jika dalam penelitian jumlah subjek N ≥ 30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Oleh karena itu variabel etos kerja dan produktivitas kerja dapat digunakan pada langkah selanjutnya yaitu uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini sebesar N = 60 (N≥ 30).

1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan Azwar (2016). Uji linieritas menguji nilai signifikansi F. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi < 0,050 maka antara variabel bebas dan tergantung memiliki hubungan yang linier. Sebaliknya jika nilai signivikansi ≤ 0,050 berarti hubungna antar kedua variabel tidak linier. Dari tabel diperoleh nilai F = 127,024 dengan p = 0,000 berarti hasil uji linieritas antara variabel etos kerja dengan produktivitas kerja merupakan hubungan yang linier.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat kerataan antara variabel bebas dan variabel tergantung, peneliti melakukan uji hipotesis dengan analisis product moment. Pedoman dalam analisis ini adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Sebaliknya apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Korelasi antara variabel Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja diperoleh r\_xy = 0,788 dengan p < 0,050 berarti ada korelasi positif antara variabel etos kerja dengan produktivitas kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar R2 = 0,621 menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki kontribusi 62,1% terhadap variabel produktivitas kerja dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Bedasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,788 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan produktivitas kerja pada kedai kopi di Kabupaten Sleman, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Y Ningsih, A Rudi, dan Y Rafani (2017) menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

Determinasi positif dalam penelitian ini memperoleh koefisien determinasi R2 sebesar 0,621 hal ini menunnjukkan variabel etos kerja yang diberikan pada karyawan kedai kopi memiliki kontribusi 62,1% terhadap variabel produktivitas kerja dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil kategorisasi etos kerja yaitu kategori rendah 0%, kategori sedang 95%, dan kategori tinggi 5%. Pada kategorisasi produktivitas kerja rendah 0%, sedang 1,7%, dan tinggi 98,3%. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa etos kerja karyawan cenderung sedang dan produktivitas kerja karyawan cenderung tinggi.

Etos kerja menjadi faktor yang penting dalam usaha peningkatan produktivitas kerja, oleh karena itu perusahaan harus menjaga etos kerja karyawannya agar tercapai produktivitas kerja yang baik Bawelle & Sepang (2016). Etos kerja merupakan pandangan masyarakat terhadap pekerjaannya yang mendorong mereka bekerja lebih baik, semakin positif seseorang memandang atau mempersepsikan pekerjaanya maka dia akan memiliki etos kerja yang tinggi Anoraga (2001). Sedangkan menurut Sinamo (2020) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Saleh (2018) etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dalam penelitiannya dia mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang positif terhadap tinggi atau rendahnya produktivitas. Menurut Sinamo (2020) etos kerja yang baik dapat menjadi dorongan bagi karyawan atau pekerja untuk bekerja secara maksimal dan cenderung memiliki kinerja yang baik sehingga secara langsung akan meningkatkan produktivitas dalam organisasi maupun perusahaan. Begitu juga menurut Sani (2019) etos kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif pada peningkatan produktivitas karyawan, pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi akan lebih aktif dan memperhatikan aturan perusahaan dan peningkatan kinerjanya, oleh karena itu perusahaan harus menjaga etos kerja karyawan.

Produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya apabila etos kerja karyawan tinggi, namun jika etos kerja karyawan rendah dapat membuat karyawana tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga akan muncul berbagai masalah dalam kinerjanya yang berakibat pada penurunan produktivitas, oleh karena itu peningkatan etos kerja menjadi penting dalam usaha peningkatan produktivitas Sinamo (2020).

Aspek aspek yang membentuk etos kerja menurut Tasmara (2002) adalah menghargai waktu, keinginan untuk mandiri, Tangguh pantang menyerah, dan dapat menyesuaikan diri. Sedangkan menurut Sinamo (2020) terdapat 8 aspek etos kerja yaitu: kerja adalah rahmat sikap ini berupa tindakan untuk bekerja sepenuh hati, tanggung jawab dan penuh rasa syukur, aspek kedua yaitu kerja adalah amanah yaitu sikap bekerja dengan sungguh-sunguh dan tidak melakukan KKN (Korupsi, kolusi, dan nepotisme), aspek yang ketiga adalah kerja panggilan yaitu kerja sebagai misi atau panggilan jiwa, aspek ke empat yaitu kerja adalah aktualisasi yaitu kerja sebagai dorongan untuk terus berkembang dan belajar, aspek ke lima kerja adalah ibadah yaitu bekerja diartikan sebagai sebuah ibadah yang harus dilakukan dengan baik, aspek yang ke enam kerja adalah seni yaitu bekerja merupakan sebuah kegiatan seni untuk berkreasi, kreatif dalam penyelesaian masalah, aspek ke tujuh adalah kerja sebagai kehormatan hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap tekun penuh dengan keunggulan, aspek yang terakhir adalah kerja sebgaia pelayanan yaitu pandangan bahwa bekerja merupakan sebuah pelayanan terhadap sesama dan dilakukan dengan kerendahan hati.

Menghargai waktu diartikan secara singkat sebagai seni mengatur, mengorganisasi, menjadwalkan kerja supaya lebih produktif Adebisi (2013). Manajemen waktu merupakan Tindakan yang penting dalam peningkatan produktifitas kerja Singh & Jain (2013). Siagian (2005) mengatakan bahwa manajemen waktu berkaitan erat dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dan merupakan salah satu indikator dalam peningkatan produktivitas, jika karyawan mampu menggunakan waktunya dengan baik maka produktivitasnya akan tinggi. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan Rizal & Junaidin (2019) yang berjudul Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhaap “Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep” menyatakan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi produktivitas.

Aspek Tangguh pantang menyerah aspek ini berkaitan dengan sikap disiplin bekerja keras, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sikap ini akan membentuk pribadi yang ulet dan bertanggung jawab sehingga memunculkan produktifitas kerja yang tinggi pada karyawan Tasmara (2002). Menurut Hasibuan (2008) karyawa yang memiliki motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan memicu kenaikan produktivitas kerja. Sejalan dengan itu Wibowo (2014) motivasi akan mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mendorong karyawan bekerja secara efisien dan menjadi dorongan karyawan dalam mencapai tujuannya, hal ini secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasibuan (2008) sikap disiplin ini akan memnjadikan seorang karyawan memiliki kesadaran untuk menaati peraturan maupun norma -norma yang berlaku dalam bekerja, sikap disiplin ini juga akan mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mewujudkan semangat kerja, dan terwujudnya produktivitas kerja. Didukung dari hasil data lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan yang tangguh dan pantang menyerah memiliki tanggung jawab yang tinggi, motivasi bekerja yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Aspek keinginan untuk mandiri, aspek ini berkaitan dengan semangat untuk berkreasi dan menciptakan inovasi pada karyawan, karyawan yang memiliki kemandirian yang baik maka dia akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri maupun berkelompok Tasmara (2002). Hal ini didukung dengan hasil data lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk mandiri mereka memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan aturan dan mampu bekerja secara individu maupun bekerja secara kelompok, mereka juga memiliki semangat untuk berkembang dan mempersiapkan masa depan mereka.

Aspek mudah menyesuaikan diri ini berkaitan dengan sikap karyawan yang mudah menyesuaikan dengan system kerja maupun lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan sikap penyesuaian diri yang baik karyawan akan bekerja lebih maksimal, hal ini akan mempengaruhi produktifitas karyawan itu sendiri Tasmara (2002). Perilaku mudah menyesuaikan diri bagi karyawan merupakan hal yang penting dan harus dikembangkan oleh perusahaan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi Franke & Park (2006). Kemampuan beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkung ini berkaitan erat dengan tingkat produktivitas kerja karyawan Alfatha &Yuniawan (2018). Hal ini didukung dengan hasil data lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan yang mudah menyesuaikan diri seperti mudah bergaul, berkomunikasi, dan mampu menempatkan dirinya disituasi yang berubah ubah, mereka lebih mudah dalam bekerja dan melakukan pekerjannya.

Peningkatan produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, produktivitas merupakan tolak ukur tingkat daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan Sumbodo (2010). Masalah peningkat produktivitas karyawan merupakan merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi, baik organisasi sosial, Pendidikan maupun industry, oleh karena itu perlu dilakukan langkah yang konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong produktivitas kerja Sedarmayanti (2017).

Produktivitas kerja menurut Siagian (2005) adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar besarnya dari sumber daya yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal. Sedangkan menurut Sinungan (2008) produktivitas kerja juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam mengahasilkan barang dan jasa, produktifitas kerja merupakan cara untuk mengutarakan pemanfaatan sumber-sumber dalam memperoleh suatu barang dan jasa. Whitmore (Sedarmayanti 2017) menyatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran dalam memandang suatu ukuran dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi yang biasa dinyatakan dalam perbandingan antara keluaran yang dicapai dengan sumberdaya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan dapat terbentuk apabila terdapat etos kerja yang tinggi dalam karyawan dengan meningkatkan dan menjaga aspek etos kerja dengan baik maka produktivitas karyawan dapat tercapai.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan kedai kopi di daerah Sleman. Artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah etos kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah juga produktivitas kerjanya. Sedangkan dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa etos kerja karyawan cenderung sedang dan produktivitas kerja karyawan cenderung tinggi. Koefisien determinasi R2 menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh cukup besar dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu 62,1% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan kopi agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya

1. Bagi pemilik kedai kopi

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan etos kerja karyawannya sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan atau dalam hal ini kedai kopi

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali lagi faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain faktor etos kerja untuk melengkapi penelitian yang ada dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menggali lagi teori maupun faktor produktivitas untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih teliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adebisi, J. F. (2013). Time Management Practices And Its Effect On Business Performance. *Canadian Research & Development Center Of Sciences And Cultures, Montreal, Canada*, Canadian Social Science, 9(1).

Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Pt. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bawelle, M. (September 2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Emba*, Vol.4 No.5 , Hal. 303-408.

Dinkopukm. (2019, Oktober). *Jumlah Umkm*. Retrieved From Dinkopukm.Slemankab.Go.Id: [Https://Dinkopukm.Slemankab.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2019/10/Rekap-Data-Umkm-Kabupaten-Sleman-Tahun-2020-68.382.Pdf](https://dinkopukm.slemankab.go.id/wp-content/uploads/2019/10/Rekap-Data-UMKM-Kabupaten-Sleman-Tahun-2020-68.382.pdf)

Franke, G. R.-E. (2006). Salesperson Adaptive Selling Behavior And Customer Orientation. *A Meta-Analysis*, Xliii: 693-702.

Hadi, S. (2015). *Statistika.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harian Jogja. (2018, Maret 3). *Penasaran Berapa Jumlah Kedai Kopi Di Jogja?* Retrieved From Www.Harianjogja.Com: [Https://Jogjapolitan.Harianjogja.Com/Read/2018/03/03/510/899467/Penasaran-Berapa-Jumlah-Kedai-Kopi-Di-Jogja](https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2018/03/03/510/899467/penasaran-berapa-jumlah-kedai-kopi-di-jogja)

Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Cetakan Kesebelas. Pt. Bumi Aksara.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia. (2016). *Kbbi Daring*. Retrieved From Kbbi.Kemdikbud.Go.Id: [Https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/](https://kbbi.kemdikbud.go.id/)

Muhammad Yusuf Alfatha, A. Y. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 7, Nomor 4, Halaman 119.

Nielsen. (2020). *Virus Corona Bawa Berkah Bagi Kopi Robusta*. Retrieved From Https://Market. Bisnis.Com/Read/20200403/94/1221957/Vir Us-Corona-Bawa-Berkah-Bagi-Kopi-Robusta

Pakpahan, A. K. (2020). Covid-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. *Jurnal Ilmiah Hubungan International*, Edisi Khusus April 2020.

Rizal & Junaidin. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management & Business,*, Vol 2, No 2 .

Rosita, R. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Umkm Di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, Volume 9 No 2, November 2020.

Saksono. (2008). *Administrasi Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius

Saleh A R, H. U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, Vol.11 No.21, Juli 2018.

Sani, N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, Volume 6, Nomor 3, Juli .

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara

Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt.Bumi Aksara.

Sinamo, J. (2020). *8 Etos Kerja Profesional.* Jakarta: Institut Darma Mahardika.

Sinungan. (2008). *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Singh, D. & Jain. (2013). Working Process Of Time Management In Sap Hr Module, Meerut, India. *. International Journal Of Management Research And Reviews, 3. Society Of Scientific Research And Education (Ssre)*, 3.

Tasmara, T. (2002). *Membudaysakan Etos Kerja Islami.* Jakarta: Gema Insani.

Wahyuni. (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Jurnal Administrative Reform,* , Vol.1 No.3.

Yulia Ningsih, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja . *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, Volume 17, Nomor 2.