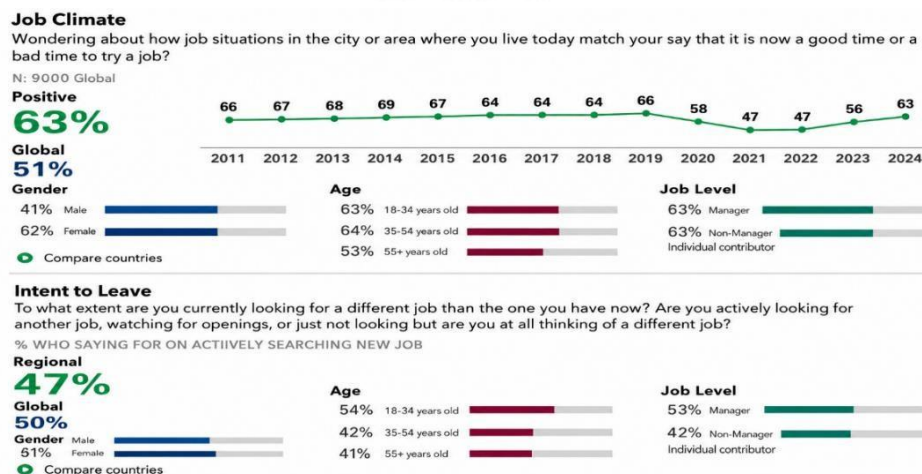


BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut organisasi publik untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam menghadapi tuntutan tersebut, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, kompeten, dan berkualitas menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. “Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.(Prof. Dr. H. A. Rusdiana, 2021)

Menurut data Gallup “*State of The Global Workplace 2025*” iklim pkerjaan atau *job climate* dikawasan Asia Tenggara tampaknya positif dengan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dan niat untuk keluar dari pekerjaan yang relatif sedang. Fluktuasi selama beberapa tahun menunjukkan adanya tantangan namun juga kekuatan resiliensi di pasar tenaga kerja.

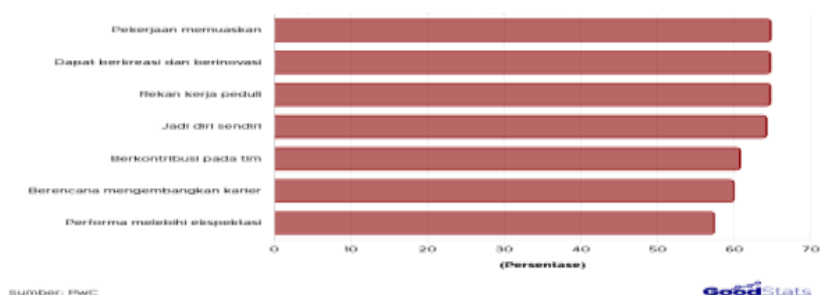


Gambar 1. 1 Data Gallup"State of The Global Workplace 2025"

Sumber : Business ounge Journal 2025

Fenomena kepuasan kerja pegawai di tingkat global, khususnya Asia Tenggara, menunjukkan tren yang positif. Berdasarkan data Gallup dalam *State of The Global Workplace 2025*, sekitar 63% pegawai di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, merasa puas terhadap pekerjaannya. Meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 47%, tingkat kepuasan kerja kembali meningkat signifikan pada tahun 2024. Faktor yang mempengaruhinya yaitu kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan sosial di lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diakui sebagai elemen penting dalam memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, serta loyalitas terhadap organisasi.

Fenomena kepuasan kerja pegawai di Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan bahwa mayoritas kerja nasional merasa puas dengan pekerjaan mereka. Survei yang dilakukan oleh PwC mencatat bahwa sekitar 64,9% pekerja di Indonesia merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, terutama karena pekerjaan mereka dianggap bermakna dan memberikan ruang bagi kreativitas serta inovasi. Secara regional di Indonesia, variasi kepuasan kerja juga terlihat diberbagai sektor dan provinsi, dengan dampak positif yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat menjelaskan sekitar 68,5% peningkatan kinerja dibeberapa studi.



Gambar 1. 2 Data Goodstats.id

Sumber : PwC (2025)

Survei menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dengan 64,9% responden merasa pekerjaan mereka bermakna, 64,85% menyatakan bahwa pekerjaan mendorong kreativitas dan inovasi sehingga meningkatkan rasa percaya diri, serta 64,85% lagi merasa rekan kerja peduli pada kesejahteraan mereka.

Fenomena di kemenag kota Bandung, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung pada bulan November 2026, diperoleh informasi bahwa masih terdapat indikasi permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai. Permasalahan tersebut ditunjukkan oleh adanya perasaan kurang memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan serta terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier dan kemajuan dalam pekerjaan. Selain itu, sebagian pegawai juga mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima dinilai belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa bahwa gaji yang diterima belum mampu memenuhi harapan mereka, sementara tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan relatif tinggi. “Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik”(Moh. Sulhan et al., 2022).

“Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin melalui sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif lainnya, rekan kerja, serta kondisi kerja“ (Sedarmayanti, 2017).

“Menurut teori kebutuhan Maslow, kepuasan kerja tercapai Ketika kebutuhan hierarkis pegawai mulai dari fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri terpenuhi, sehingga mendorong motivasi dan kinerja optimal” (Prawoto, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2018) “Menunjukkan hubungan positif etos kerja dengan kepuasan kerja, yang membuktikan bahwa etos kerja dan kepuasan pegawai secara signifikan meningkatkan disiplin kerja dikantor pelayanan perbendaharaan negara Pematangsiantar”.

Kualitas pelaksanaan pelayanan sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki para pejabat dan pegawai publik ketika menjalankan tugasnya untuk mendorong seseorang bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta komitmen dalam mencapai keunggulan moral dan karakter, didalam agama islam, keharusan setiap individu untuk bermanfaat bagi dirinya dan orang di sekelilingnya dimanifestasikan dalam anjuran atau perintah bekerja. Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-Mu'minum ayat 51:

يَا أَيُّهَا الرِّسَالُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحاً إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya: “Allah berfirman, Wahai para rasul, makanlah dari (makanan) yang baik-baik dan beramal salehlah. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Sangat jelas bahwa Allah telah memerintahkan hambanya untuk memakan makanan yang baik dan melakukan kebajikan, berdasarkan hubungan ayat diatas dengan etos kerja dan kepuasan kerja adalah jika seseorang bekerja secara tidak profesional atau tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal, mereka dapat dianggap menerima kompensasi buta.

Fenomena mengenai etos kerja pegawai pemerintah masih menjadi persoalan umum. Beberapa gejala seperti rendahnya kedisiplinan, kurangnya inisiatif, kurang optimalnya kolaborasi, serta penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal. Hal tersebut juga berpotensi terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung sebagai instansi yang memiliki tugas besar dalam pelayanan publik.

“Peningkatan etos kerja dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga kedua variabel ini saling memengaruhi dalam meningkatkan produktivitas organisasi” (Rahmat Hidayat, 2021). “Etos kerja adalah sikap, perasaan, dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas yang mencerminkan kemauan dan keseriusan dalam bekerja, Indikator etos kerja meliputi sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan yang memotivasi untuk bekerja dengan tekun, kesiapan melaksanakan tugas, serta fokus dan keseriusan saat bekerja”. (Syafii, Ulinnuha 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 10 November 2025 dan penelusuran data, diperoleh informasi bahwa etos kerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Bandung pada dasarnya telah diatur melalui berbagai ketentuan formal, Namun demikian, narasumber menyampaikan bahwa dalam praktiknya

masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam menerapkan kedisiplinan serta menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kondisi ini turut tercermin dari beberapa indikator kinerja dan kehadiran, di mana tingkat kehadiran pegawai menunjukkan pola fluktuatif dengan rata-rata kehadiran bulanan sebesar 85% hingga 90%. Di sisi lain, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang memiliki tingkat ketidakhadiran cukup tinggi, terutama akibat keterlambatan maupun izin tanpa alasan yang jelas. Dari aspek produktivitas, sekitar 30% pegawai tercatat belum mencapai target kerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, Berdasarkan hasil observasi langsung, peneliti juga menemukan bahwa pada jam kerja masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, seperti adanya pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja serta beberapa ruangan yang terlihat kosong karena tidak adanya pegawai di tempat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja belum sepenuhnya berjalan optimal. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun kerangka etos kerja telah ditetapkan secara formal, implementasi dan tingkat kepuasan kerja pegawai masih memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut.

Meskipun survei Gallup dan PwC menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai di Asia Tenggara dan Indonesia relatif tinggi, penelitian yang mengkaji hubungan etos kerja dan kepuasan kerja khususnya di lingkungan Kementerian Agama Kota Bandung masih sangat terbatas. Fenomena fluktuasi kehadiran, ketidakhadiran tanpa alasan, dan rendahnya produktivitas menunjukkan bahwa etos kerja belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, penelitian yang lebih spesifik dan mendalam diperlukan untuk mengisi gap ini, mendukung pengembangan sumber daya manusia berkualitas, dan mendukung upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta pelayanan publik prima di Kementerian Agama Kota Bandung. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja pada instansi pemerintah, sebagian besar penelitian tersebut menempatkan kedua variabel dalam model pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian yang secara spesifik menganalisis hubungan langsung antara etos kerja dan kepuasan kerja dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Agama, khususnya pada tingkat kota, masih relatif terbatas.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada penelitian ini yang menempatkan etos kerja dalam konteks implementasi Core Values ASN BerAKHLAK yang belum banyak diteliti secara empiris pada lingkungan kementerian agama kota Bandung. Dan penelitian difokuskan pada konteks ASN Kementerian Agama Kota Bandung yang memiliki karakteristik birokrasi berbasis nilai keagamaan dan implementasi nilai-nilai Berakhlak. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional murni untuk menguji hubungan langsung antara etos kerja dan kepuasan kerja tanpa melibatkan variabel mediasi seperti kinerja atau disiplin kerja. Terakhir penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

Urgensi penelitian ini terletak pada dinamika dunia kerja yang terus berkembang, terutama dengan kemajuan teknologi dan kompleksitas struktur organisasi, sehingga studi tentang etos kerja dan kepuasan kerja pegawai sangat penting mengingat peran strategis ASN dalam pemerintahan dan pelayanan publik. Etos kerja ASN yang mencakup komitmen, integritas, disiplin, dan profesionalisme menjadi kunci terciptanya birokrasi yang bersih dan efektif, sesuai dengan regulasi pemerintah seperti peraturan pemerintah No. 42 Tahun 2004. Kepuasan kerja ASN juga mendukung motivasi dan produktivitas yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang meningkatkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai, selain itu menjadi dasar bagi kementerian agama kota Bandung merumuskan kebijakan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik.

Melihat konteks permasalahan tersebut, maka dari itu penulis ingin lebih mengetahui tentang etos kerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama kota Bandung. Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Hubungan antara Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan adanya permasalahan terkait etos kerja dan kepuasan

kerja pegawai, khususnya dilingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti kantor kementerian agama kota Bandung. Lebih spesifiknya dalam pembahasannya penulis *brakedown* kepada beberapa sub masalah dalam bentuk pertanyaan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui etos kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Mengetahui kepuasan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Menganalisis hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti. Secara umum, manfaat penelitian ini terbagi ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis yang dapat diambil dari penelitian ini diharapkan oleh peneliti antara lain :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung teori sebelumnya tentang masalah penelitian ini dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian lain.
- b. Temuan penelitian ini memberikan gambaran umum tentang bagaimana etos kerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

Segi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi Lembaga pemerintah yang diteliti

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan antara Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan atau program yang meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, atau insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya instansi pemerintah atau swasta, tentang pentingnya Etos kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai dalam meningkatkan produktivitas individu dan organisasi, sehingga dapat diterapkan dalam berbagai sektor untuk mencapai hasil yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan kajian lebih mendalam terkait Etos Kerja dan kepuasan Kerja Pegawai, dengan menambahkan variabel lain seperti Kinerja Pegawai atau lingkungan kerja, atau menggunakan pendekatan metode yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

E. Kerangka Berpikir

1. Etos Kerja

Etos kerja mencerminkan sikap positif, kesungguhan, tanggung jawab, serta komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara teoretis, individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai prestasi dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam konteks ASN di Kementerian Agama Kota Bandung, etos kerja yang kuat tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga implementasi nilai-nilai pelayanan publik yang berorientasi pada integritas dan tanggung jawab. Ketika pegawai memiliki etos kerja yang tinggi, mereka cenderung merasakan makna dan

nilai dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Menurut (Syafii & Ulinnuha, 2018) Etos kerja merupakan sikap, perasaan, kesediaan, dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung melaksanakan pekerjaan secara disiplin, bertanggung jawab, dan penuh komitmen sehingga mampu memperoleh makna serta rasa pencapaian dalam bekerja. Indikator Etos Kerja mencakup beberapa aspek penting diantaranya:

1. Sikap Karyawan

Merujuk pada perilaku dan pandangan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan bagaimana pegawai menilai dan menyikapi tugas serta tanggung jawab yang diemban, yang akan mempengaruhi motivasi dan kesungguhan mereka dalam bekerja.

2. Perasaan Seorang Karyawan

Menggambarkan kondisi emosional dan rasa kepuasan yang dialami pegawai selama menjalankan tugasnya. Perasaan yang positif akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas, sedangkan perasaan negatif dapat menurunkan motivasi.

3. Kesediaan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Menunjukkan komitmen dan kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan. Ini mencakup kesiapan untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

4. Keseriusan Karyawan saat bekerja

Mengacu pada tingkat fokus dan konsentrasi pegawai selama melakukan pekerjaannya. Keseriusan ini penting untuk memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang diharapkan.

2. Kepuasan Kerja Pegawai

“kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan” (Sedarmayanti, 2017). Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi isi pekerjaan, yaitu :

1. Isi Pekerjaan

Merujuk pada kualitas dan isi tugas yang dikerjakan oleh pegawai. Pekerjaan

yang menantang, bervariasi, dan memberikan arti akan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa tugasnya bermakna dan tidak monoton.

2. Supervisi

Mengacu pada kualitas pengawasan, arahan, dan dukungan dari atasan. Supervisi yang baik dan suportif membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi kendala, sehingga meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

3. Organisasi dan Manajemen

Berkaitan dengan sistem organisasi, kebijakan, serta tata kelola manajemen yang berlaku. Organisasi yang transparan, adil, dan profesional membuat pegawai merasa dihargai dan aman, yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

4. Kesempatan Maju

Meliputi peluang bagi pegawai untuk pengembangan karier, pelatihan, dan promosi. Kesempatan maju yang jelas dan terbuka memberikan motivasi dan harapan yang positif bagi pegawai.

5. Gaji dan Insentif lainnya

Melibatkan kompensasi yang diterima pegawai baik berupa gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Penilaian atas keadilan dan kecukupan gaji sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Hubungan sosial dan interaksi dengan sesama pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

7. Kondisi Pekerjaan

Meliputi aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja, seperti fasilitas, kebersihan, keamanan, dan jam kerja. Kondisi kerja yang baik membuat pegawai merasa nyaman dan mampu bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, etos kerja yang baik dapat mendorong munculnya kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki sikap positif, kesediaan, dan kesungguhan dalam bekerja akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal, merasakan kebermaknaan pekerjaan, serta memperoleh pengalaman kerja yang positif sehingga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana hubungan Etos kerja dengan Kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Kerangka Berpikir
Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2026)

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “Etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama kota Bandung”.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung.

Ho : Tidak Terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung.

G. Hasil penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai sebelumnya, diantaranya menjadi berikut :

1. Willy Yusnandar (2021)

Penelitian dari Willy Yusnandar (2021), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan judul “ Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja”. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 64 pegawai. Metode penelitian melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis memakai teknik regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini secara khusus mengkaji hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Meskipun fokus penelitian ini sama-sama mengkaji hubungan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai, objek penelitian berbeda (Yusnandar, 2021).

2. Enggar Wijaya (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Enggar Wijaya (2020), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi”. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, serta melibatkan 72 pegawai tetap sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Peneliti Enggar memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti variable etos kerja dan kepuasan kerja dalam lingkup pegawai instansi pemerintah, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan Teknik analisis regresi. Namun, terdapat perbedaan pada fokus variabel terikat dan lokasi penelitian; Enggar meneliti pengaruh dua variabel (Etos Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap kinerja pegawai.

3. Ampauleng (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Ampauleng (2022), dengan judul

“Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kota Makasar”. Pengumpulan data menggunakan Teknik sampel jenuh. Populasinya yaitu seluruh pegawai ASN BKPSDMD Kota Makasar yang berjumlah 66 orang. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reabilitas, serta telah diuji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Metode analisis menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa faktor etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ampauleng, 2023).

4. Zulher (2020)

Penelitian yang dilakukan Oleh Zulher (2020) dengan judul “Analisis Etos Kerja, Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai”. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis berganda dengan 64 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian Variabel etos kerja(X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,179 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Dengan demikian nilai signifikansi t hitung variabel etos kerja lebih rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bangkinang Kota.

5. Nabila Alim Lopa (2019)

Penelitian Sebelumnya dilakukan Oleh Nabila Alim Lopa (2019), dengan Judul “Hubungan Antara Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Kabupaten Gowa”. menggunakan metode penelitian ex post facto dengan subjek penelitian sebanyak 50 pegawai yang diambil dengan teknik sampling insidental. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis secara kuantitatif deskriptif dan inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran etos kerja pegawai, gambaran kepuasan kerja pegawai, dan adanya hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan

antara etos kerja dan kepuasan kerja pegawai. Peneliti juga menyoroti pentingnya pengelolaan etos kerja sebagai proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian demi peningkatan kinerja pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

6. Mahdi dan Sari (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Mahdi dan Sari (2022) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya” bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode regresi linier sederhana. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh PNS pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 56 orang, dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,098 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 9,8% terhadap etos kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

7. Nabila, Hidayat HT, dan Muzayanah (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla, Hidayat HT, dan Muzayanah (2022) berjudul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan” menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penelitian lapangan dengan teknik sampling jenuh terhadap 44 pegawai, serta analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi dasar, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,025 ($< 0,05$) dan koefisien determinasi 0,114, yang berarti etos kerja berkontribusi sebesar 11,4% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga menegaskan bahwa etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama.

8. Arlinda Febriyanti dan Umi Anugerah Izzati (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Arlinda Febriyanti dan Umi Anugerah

Izzati (2024) berjudul “hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda terhadap 110 karyawan tetap. Instrumen penelitian berupa skala kepuasan kerja, etos kerja, dan komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997), Luthans (2011), serta Miller et al. (2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi $r = 0,713$, serta kontribusi sebesar 50,8%, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan etos kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

9. Norhartina (2019)

Penelitian Norhartina (2019) berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri” bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 145 responden dan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan etos kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Peningkatan etos kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

10. Pradita (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2018) yang berjudul “Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan (KPPN) Pematangsiantar”. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan lapangan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif terhadap 28 PNS KPPN Pematangsiantar sebagai populasi sekaligus sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan deskriptif kualitatif dan kuantitatif serta regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan persamaan $\hat{Y} = 35,010 + 0,491X_1 + 0,763X_2$, nilai korelasi $r = 0,781$, dan koefisien determinasi 61%, yang diperkuat oleh uji simultan ($F_{hitung} 19,537 > F_{tabel} 3,39$; sig. $0,000 < 0,05$).

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
1.	Hubungan etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Binjai (Willy Yusnandar, 2021)	Lokasi penelitian di Badan Narkotika Nasional Kota Binjai; fokus pada pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja	Mengkaji hubungan etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (Enggar Wijaya, 2020)	Lokasi berbeda, tingkat provinsi, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja	Menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi untuk menguji variabel etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan
3.	Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Makasar (Ampauleng, 2022)	Populasi : pegawai ASN di BKPSDMD Kota Makasar; Teknik sampling jenuh dan analisis deskriptif	Focus pada pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis regresi	Etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai
4.	Analisis etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bangkinang (Zulher, 2020)	Variabel tambahan : lingkungan kerja dan beban kerja; objek penelitian berbeda	Meneliti pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja dengan metode kuantitatif	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
5.	Hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja	Metode ex post facto dan sampling	Meneliti hubungan etos kerja dengan	Terdapat hubungan signifikan antara etos kerja dan

	pegawai di kementerian Agama Kabupaten Gowa (Nabila Alim Lopa, 2019)	incidental; lokasi Kementerian Agama Kabupaten Gowa	kepuasan kerja menggunakan pendekatan kuantitatif	kepuasan kerja pegawai
6.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai negeri sipil pada puskesmas sungai kakap Kabupaten Kubu Raya (Mahdi & Sari, 2022)	Arah hubungan variabel terbalik (kepuasan kerja-etos kerja); lokasi penelitian di Puskesmas	Sama-sama meneliti variabel etos kerja dan kepuasan kerja; menggunakan pendekatan kuantitatif, objek penelitian pegawai negeri sipil	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan kontribusi sebesar 9,8%
7.	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan (Nabilla, Hidayat HT & Muzyanah, 2022)	Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai; lokasi penelitian di Kanwil kemenag Prov, Sumatera Selatan	Sama-sama meneliti etos kerja; pendekatan kuantitatif; objek penelitian pegawai kementerian Agama	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 11,4%
8.	Hubungan kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. (Arlinda Febriyanti dan Umi Anugerah Izzati, 2024)	Variabel terikat adalah komitmen organisasi; objek penelitian karyawan bagian produksi perusahaan swasta	Meneliti etos kerja dan kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan yang sama yaitu kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik	Kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi $r = 0,713$ dan kontribusi sebesar 50,8%
9	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM	Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas; objek penelitian	Meneliti variabel yang sama serta menggunakan pendekatan kuantitatif	Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara

	Tirta KEPRI (Norhartina, 2019)	pada pegawai PDAM		parsial maupun simultan, dengan etos kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja
10.	Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan (KPPN) Pemantangiatar (Pradita, 2018)	Variabel terikatnya adalah disiplin kerja; lokasi penelitian	Meneliti variabel yang sama yaitu etos kerja dan kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan korelasi $r = 0,781$ dan kontribusi sebesar 61% diperkuat oleh uji simultan ($F_{hitung} > F_{table}$; $sig < 0,05$).

