



Etos Kerja Lintas Generasi: Pola, Tren dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Received: 30th December 2024; Revised: 22th January 2025; Accepted: 31th March 2024

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/10834>

Dina Haya Sufya

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif

Kasim Riau

E-mail:

dina.haya.sufya@uin-suska.ac.id

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi etos kerja antar generasi, mencakup pola-pola, tren dan dampaknya pada performa dalam lingkungan kerja masa kini. Seiring upaya untuk memahami dinamika antar generasi dalam konteks organisasi yang semakin kompleks dan berubah-ubah, penelitian ini menawarkan beberapa aspek inovatif dan kontribusi. Metodologi yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah studi literatur, di mana telaah dilakukan pada sumber-sumber sekunder seperti artikel ilmiah, buku, dan laporan penelitian terkait. Penulis mengumpulkan dan menganalisis data dari literatur terkini untuk meneliti perbedaan etos kerja di antara generasi *baby boomer*, generasi X, dan generasi milenial, dengan titik konsentrasi pada tren terkini yang lahir dari perbedaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontras yang signifikan dalam pola dan tren etos kerja di antara generasi yang berbeda. Generasi yang lebih muda biasanya lebih fokus pada fleksibilitas, kolaborasi, dan penghargaan di tempat kerja, sementara generasi yang lebih tua lebih cenderung mengutamakan kestabilan, loyalitas, dan otonomi. Beberapa tren yang terlihat meliputi peningkatan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, peningkatan penggunaan teknologi dalam pekerjaan, dan adaptabilitas terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini menyajikan perspektif baru mengenai etos kerja antar generasi, dengan menggabungkan pemahaman tentang tren masa kini yang mempengaruhi dinamika pekerjaan dalam lingkungan yang kompleks. Implikasi manajerial dari penelitian ini termasuk potensi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan adaptif untuk mencapai kinerja yang optimal di era kompetisi saat ini.

Keywords: Etos Kerja, Lintas Generasi, Kinerja

How to Cite: Sufya, D. H. (2025). Etos Kerja Lintas Generasi: Pola, Tren dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 16(1), 1 – 13. DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/10834>

PENDAHULUAN:

Etos kerja mengacu pada kumpulan nilai, sikap, dan perilaku yang individu bawa ke tempat kerja mereka. Ini mencakup kualitas seperti tekun, tanggung jawab, integritas, dan komitmen yang kuat untuk melakukan tugas sesuai kemampuan

terbaiknya (Brown & Treviño, 2006). Etos kerja sering dikaitkan dengan rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dan dedikasi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Hubungan antara etos kerja dan kinerja telah diteliti dalam konteks kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis mengacu pada

demonstrasi perilaku etis oleh pemimpin, yang meliputi jujur, adil, dan menghormati, serta mempromosikan perilaku etis dalam organisasi (Brown & Treviño, 2006). Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan etos kerja dan kinerja karyawan (Brown & Treviño, 2006; Piccolo dkk., 2010). Pemimpin etis berperan sebagai contoh teladan dan menetapkan suasana perilaku etis dalam organisasi. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang menghargai integritas dan mendorong karyawan untuk mempertahankan standar etis yang tinggi. Hal ini, pada gilirannya, mempengaruhi etos kerja karyawan dan komitmen mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja dimediasi oleh karakteristik pekerjaan inti. Karakteristik pekerjaan inti mengacu pada aspek intrinsik dari pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Piccolo dkk., 2010). Pemimpin etis telah ditemukan memiliki pengaruh positif pada karakteristik pekerjaan inti, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Secara ringkas, etos kerja mengacu pada nilai, sikap, dan perilaku yang individu bawa ke tempat kerja mereka. Kepemimpinan etis memainkan peran krusial dalam membentuk etos kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin etis berperan sebagai contoh teladan dan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai integritas, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja dimediasi oleh karakteristik pekerjaan inti, menekankan pentingnya aspek intrinsik pekerjaan dalam mendorong hasil kinerja.

Etos kerja merupakan topik yang mendapat perhatian di berbagai bidang ilmu, seperti psikologi, etika bisnis, dan sosiologi. Beberapa penelitian menggali berbagai aspek etos kerja, termasuk keterkaitannya dengan kepemimpinan, asimilasi budaya, perbedaan generasi, dan nilai-nilai etis. Ho dkk. (2014) meneliti hubungan antara jenis kelamin CEO, kepemimpinan etis, dan konservatisme akuntansi, menunjukkan bahwa pemimpin wanita lebih cenderung menunjukkan kepemimpinan etis yang lebih kuat, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih etis. Hal ini menguatkan pentingnya kepemimpinan etis dalam meningkatkan etos kerja yang positif.

Ada tiga generasi yang dominan dalam angkatan kerja saat ini, yaitu *baby boomers*, generasi X, dan milenial (Becton et al., 2014). Namun, tahun-tahun tertentu yang menentukan setiap generasi ini dapat berbeda-beda (Becton et al., 2014). *Baby boomers* umumnya dianggap mereka yang lahir antara tahun 1946 dan 1964 (Sparks, 2011). Generasi X biasanya meliputi individu yang lahir antara tahun 1965 dan 1980 (Sparks, 2011). Milenial, juga dikenal sebagai generasi Y, umumnya dianggap lahir antara tahun 1981 dan 1996 (Becton et al., 2014).

Hite dkk. (2015) mengkaji pengaruh transkultural terhadap persepsi etos kerja lintas kelompok etnis dan generasi di Amerika Serikat. Mereka menemukan bahwa asimilasi budaya dapat mempengaruhi persepsi etos kerja, memperjelas peran faktor budaya dalam membentuk etos kerja. Meriac dan Gorman (2016) menelusuri etos kerja petugas lembaga pemasyarakatan, menghasilkan kesimpulan bahwa etos kerja menurun di negara-negara industri, namun

menunjukkan perbedaan generasi dapat berkontribusi pada pemikiran etos kerja yang berbeda. Ini menunjukkan pentingnya mengkaji perbedaan generasi dalam etos kerja.

Meriac et al. (2010) mengeksplorasi perbedaan etos kerja generasi lintas tiga kelompok, mengkaji kesetaraan pengukuran etos kerja antar generasi yang berbeda dan menemukan adanya perbedaan dalam nilai kerja diantaranya milenial, generasi X, dan *baby boomers*. Penelitian ini memberikan pandangan tentang variasi etos kerja di antara generasi yang berbeda. Ryan & Tipu (2014) meneliti profil etos kerja multi-dimensi dalam konteks budaya Arab, mengidentifikasi perbedaan generasi dalam nilai kerja, dengan generasi X memiliki etos kerja paling rendah di antara tiga kelompok yang diteliti. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman etos kerja dalam konteks budaya yang berbeda. Secara umum, studi-studi ini memberikan pemahaman berharga tentang etos kerja lintas generasi, budaya, dan konteks kepemimpinan yang berbeda. Mereka menyoroti sifat multi-dimensi dari etos kerja dan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, asimilasi budaya, dan perbedaan generasi dalam memahami pola etos kerja.

Etika profesional di Indonesia terbentuk dari gabungan nilai-nilai budaya, keyakinan keagamaan, dan faktor-faktor organisasional. Pemahaman etos kerja di Indonesia berasal dari komitmen yang kuat, dedikasi, dan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Saban et al., 2020). Ada sebuah riset oleh Saban et al. yang membahas pengaruh etos kerja Islami, kompetensi, remunerasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan dalam bekerja dan

kinerja pegawai dalam lingkup hotel berbintang empat di Indonesia (Saban dkk., 2020). Penelitian tersebut menyoroti pentingnya nilai-nilai budaya, seperti etos kerja Islami, dalam membentuk sikap dan perilaku dalam bekerja. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Jackson mengeksplorasi nilai-nilai budaya dan etika manajerial di sepuluh negara, termasuk Indonesia (Jackson, 2001). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dimensi budaya memiliki peran penting dalam membedakan sikap etis antar kelompok nasional (Jackson, 2001). Studi ini menyoroti pengaruh faktor-faktor budaya terhadap etos kerja dan perilaku etis di Indonesia

Peranan motivasi dari dalam, kebahagiaan dalam pekerjaan, dedikasi organisasi, serta kinerja dalam etos kerja Islami dijelajahi dalam sebuah penelitian oleh Hayati dan Caniago (2012). Riset ini menggambarkan keterkaitan antara etos kerja Islami dengan berbagai hasil pekerjaan, menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai keagamaan dalam membentuk etos pekerjaan di Indonesia (Hayati & Caniago, 2012). Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja di Indonesia adalah budaya organisasi. Penelitian dari Maswani et al. dan Bere et al. mengkaji korelasi antara budaya organisasi, kebahagiaan dalam pekerjaan, dan hasil organisasi (Maswani dkk., 2019; Bere, dkk., 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kebahagiaan dalam pekerjaan bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesetiaan karyawan yang lebih baik (Maswani dkk., 2019; Bere dkk., 2019).

Secara keseluruhan, etos kerja di Indonesia dipengaruhi oleh nilai budaya, kepercayaan agama, dan aspek

organisasional. Etos kerja yang bersandar pada ajaran Islam, nilai-nilai budaya dan budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja dalam lingkup Indonesia. Memahami dan mendorong etos kerja yang solid dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan kinerja karyawan, dan keberhasilan organisasi. Etos kerja adalah aspek fundamental dari sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaan, dan ini memainkan peran penting dalam membentuk kesuksesan profesional mereka dan kepuasan keseluruhan. Dengan munculnya berbagai generasi di dunia kerja, memahami dinamika etos kerja di berbagai kelompok generasi menjadi semakin penting.

Etos kerja penting untuk diteliti dan terkait dampaknya dengan kinerja. Pertama, banyak penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, termasuk etos kerja Islam, meningkatkan kinerja (Nurfaizi & Muafi, 2022; Yousef, 2001; Aprianita & Nurhayati, 2021). Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab sangat penting untuk menjaga tingkat kinerja dan produktivitas yang tinggi di tempat kerja (Nurfaizi & Muafi, 2022). Selain itu, telah ditemukan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik (Susmianto dkk., 2018; Gheitani dkk., 2019; Rinaldi dkk., 2021). Sebuah penelitian, misalnya, menemukan bahwa etos kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif (Gheitani dkk., 2019).

Etos kerja juga menunjukkan perasaan aman secara psikologis dan

keadilan organisasi dalam pandangan karyawan, yang keduanya sangat penting untuk kinerja (Mohammad dkk., 2018). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa etos kerja dapat mengatur hubungan antara faktor-faktor lain dan kinerja. Misalnya, motivasi intrinsik telah ditemukan untuk mengatur hubungan antara etos kerja dan kinerja; ini menunjukkan bahwa dampak etos kerja terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada tingkat motivasi intrinsik seseorang (Sulastri, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola, tren, dan kontribusi signifikan dari etos kerja lintas generasi. Lebih lanjut, peneliti ingin mengetahui bagaimana dampaknya terhadap kinerja. Memahami perbedaan dalam etos kerja antara generasi yang berbeda dapat membantu organisasi dalam mengelola dan memotivasi karyawan mereka.

METODE:

Penelitian jenis ini dikenal sebagai tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review*). Tinjauan sistematis mencakup metodologi penelitian atau penelitian tertentu serta pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi penelitian yang relevan tentang topik tertentu. Fokus kegiatannya yaitu menentukan metode untuk mencari data dan/atau sumber informasi; memilih penelitian melalui penilaian kualitas sesuai dengan standar eligibilitas serta instrumen penilaian kualitas, data sintesis dan data ekstraksi. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini yaitu “*work ethic*” atau “*baby boomers*” atau “*millennial generation*” atau “*X generation*” atau “*performance*”. Pencarian literatur

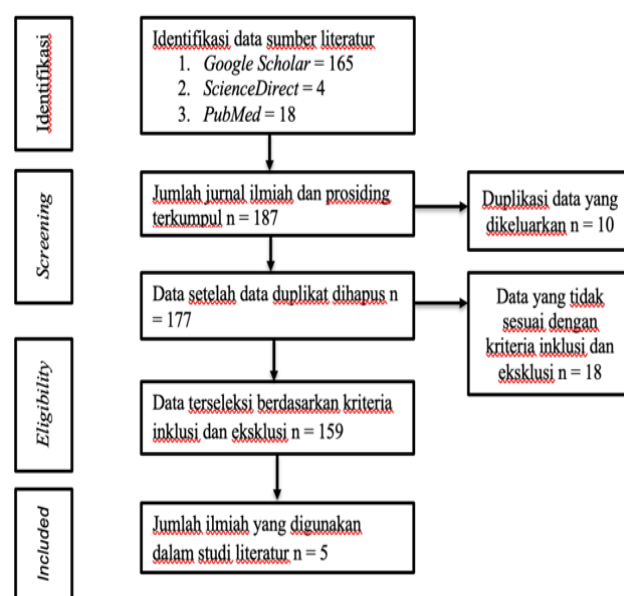
menggunakan database pada *Google Scholar*, *Pubmed* dan *ScienceDirect*

Dalam penelitian ini, kriteria eligibilitas meliputi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yaitu 1) Literatur yang diikutsertakan dalam penelitian ini harus berbentuk jurnal ilmiah dan/atau prosiding, 2) Sumber jurnal ilmiah dan/atau prosiding yang digunakan adalah *Google Scholar*, *ScienceDirect* dan *PubMed*, 3) Jurnal ilmiah dan/atau prosiding yang dipilih harus memiliki akses terbuka, 4) Artikel yang digunakan harus dapat diakses dalam bentuk *full text*, 5) Jurnal ilmiah dan/atau prosiding yang digunakan dapat menggunakan bahasa Inggris atau bahasa Indonesia, 6) Tahun publikasi jurnal ilmiah dan/atau prosiding yang dipilih berkisar antara 2013 hingga 2023, 7) Pembahasan dalam jurnal ilmiah dan prosiding harus mencakup etos kerja yang dilihat dari generasi *baby boomers*, generasi X dan millennial, 8) Desain penelitian yang digunakan dapat berupa deskriptif atau kualitatif. Sementara itu, kriteria eksklusi dalam penelitian ini terdiri dari bentuk denotasi dari kriteria inklusi di atas. Selain itu, untuk membatasi ruang lingkup penelitian, peneliti menggunakan metode PICO (Population/Problem, Intervention, Comparison, Outcomes) seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1

Tabel 1. Metode PICO

Komponen	Keterangan
<i>Population/Problem</i>	Penelusuran literatur
<i>Intervention</i>	Deskripsi implementasi etos kerja lintas generasi
<i>Comparison</i>	Generasi <i>baby boomers</i> , X dan milenial
<i>Outcomes</i>	Pola etos kerja lintas generasi serta dampaknya pada kinerja

Seleksi literatur menggunakan metode PRISMA (*Prefereed Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses*) Tujuan dari PRISMA adalah untuk meningkatkan transparansi, kelengkapan, dan akurasi pelaporan dalam ulasan sistematis (Page, dkk., 2021). Penelitian dengan menggunakan Diagram PRISMA disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

Berdasarkan metodologi PRISMA yang diimplementasikan, hasil penelitian ini mencakup identifikasi total 187 artikel jurnal dan prosiding, di antaranya 10 diabaikan karena adanya duplikasi data, sementara 18 lainnya tidak memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi sehingga hanya yang digunakan 5 sebagai literatur penelitian.

Untuk evaluasi kualitas artikel, digunakanlah *checklist* standar pelaporan penelitian kualitatif dengan 21 komponen untuk mengukur evaluasi kualitas, 5 jurnal dan/atau prosiding dievaluasi menggunakan alat ini sebagai literatur sumber dalam proyek penelitian ini. Berdasarkan evaluasi kualitas yang telah dilakukan sebelumnya,

5 jurnal/prosiding memenuhi nilai minimum yang memungkinkan digunakan sebagai sumber dalam penelitian ini.

Pada sinkronisasi data penelitian, literatur yang memenuhi standar evaluasi kualitas serta kriteria inklusi dan eksklusi dibandingkan. Data sintetis diterapkan untuk memahami tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang etos kerja pada generasi *baby boomers*, generasi X dan generasi milenial serta dampaknya pada kinerja. Hasil *output* ekstraksi data yaitu berupa Tabel yang terdiri dari judul penelitian, tujuan, partisipan, generasi, pola etos kerja. Lebih lanjut juga dijelaskan bagaimana karakteristik ketiga generasi yang berbeda dalam etos kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN:

Hasil kajian literatur (Gursoy, Maier dan Chi, Robbins, Roux, dalam Walt 2016) memberikan gambaran keseluruhan etos kerja antar generasi yang diringkas pada **Tabel 2.** Karakteristik generasi *baby boomers*, X dan milenial

Generasi	Karakteristik
<i>Baby boomers</i>	<i>Open minded</i> , bekerja keras, ambisius dan optimis dengan kecenderungan yang didorong oleh kesuksesan, memerlukan status pekerjaan, berorientasi pada layanan, menjalin hubungan yang baik, loyal kepada tim dan hidup untuk bekerja.
Generasi X	Mementingkan diri sendiri, percaya diri, pragmatis dan bekerja keras berfokus pada hubungan daripada karir jangka panjang atau status dalam perusahaan. Mereka memiliki sikap terbuka pada perubahan, dapat beradaptasi, <i>update</i> dengan teknologi, kreatif dan tidak terintimidasi oleh otoritas. Cepat merasa puas dan pekerjaan sebagai fokus utama dalam kehidupan mereka
Milenial	Optimis, percaya diri, moral dan etika yang kuat. Mengharapkan

pekerjaan yang fleksibel, menyukai brainstorming dan tantangan. Berorientasi *mobile*, *update* teknologi, dan mampu *multitasking*. *The more, the merrier* (sesuatu yang dikerjakan akan lebih menyenangkan jika banyak hal yang dilakukan); *rules are made to be broken* (selalu mengatakan bahwa itu baik dan dapat diterima untuk tidak mematuhi aturan); *here today and gone tomorrow* (sesuatu hanya hadir untuk waktu yang singkat).

Selanjutnya, analisis literatur pola etos kerja dapat dideskripsikan pada Tabel 3. Menurut Jovic, dkk. (2006), generasi *baby boomers* terkenal dengan kegigihan dan pengabdian mereka terhadap pekerjaan, menghabiskan banyak waktu dan mengatasi hambatan demi mencapai prestasi. Mereka merasa nilai-nilai kerja tradisional, seperti loyalitas, dedikasi, dan ketahanan, sangat penting. Selanjutnya, Baby Boomers umumnya dipandang sebagai individu yang sangat bersemangat dan berorientasi pada tujuan, yang bersedia memberikan usaha yang diperlukan dan mengorbankan waktu pribadi mereka demi kemajuan karir mereka. Karir mereka sering menjadi aspek yang dominan dalam identitas mereka, dan kerap kali memberi prioritas tinggi pada pekerjaan dibandingkan elemen lainnya dalam kehidupan mereka. Sedangkan pada generasi X, prioritas kepada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan mengutamakan pertumbuhan pribadi, kreativitas, serta pengembangan keterampilan baru. Memilih jadwal kerja yang fleksibel, memprioritaskan hubungan dekat dengan keluarga daripada kesuksesan finansial.

Tabel 3. Pola Etos Kerja Lintas Generasi

Judul	Tujuan	Partisipan	Generasi	Pola Etos Kerja
Perubahan Generasi dan Gender dalam Medis: Sebuah Survei Eksplorasi pada Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Jovic, Wallace dan Lemaire, 2006)	Meneliti etos kerja dokter Baby Boomers dan Generasi X dan mengeksplorasi setiap perbedaan dalam sikap mereka terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap karir mereka.	54 dokter dan residen dari Departemen Kedokteran (34 Baby Boomers dan 18 Generasi X) di Kanada	- Baby Boomers - Generasi X	Generasi Baby Boomers memiliki etos kerja yang kuat ditandai dengan kerja keras, jam kerja yang panjang dan mempunyai komitmen terhadap atasannya. Generasi X sering dianggap kurang bersedia bekerja lama dan mengorbankan waktu pribadi untuk karir mereka.
Perbedaan Etos Kerja Antara 3 Generasi Perawat (Jobe, 2014)	Memahami perbedaan dalam dimensi etos kerja ada di antara tiga generasi pada perawat yang bekerja di ICU	285 perawat dengan 3 generasi yang berbeda di Amerika Selatan	- Baby boomers - Generasi X - Generasi Milenial	Baby Boomer lebih menghargai semua dimensi etos kerja daripada Generasi X dan Milenial, kecuali untuk dimensi waktu luang. Milenial menghargai moralitas/etika, kerja keras, dan penundaan kesenangan lebih dari Generasi X.
Gambaran etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT X (Wicaksana, dkk., 2020)	Mengetahui etos kerja karyawan generasi milenial	201 karyawan di PT. X, Indonesia	Generasi milenial	Memiliki etos kerja yang rendah, hal ini berdampak pada kinerja
Perbedaan Generasi dalam Etos Kerja: Fakta atau Fiksi? (Zabel, dkk., 2016)	Mengetahui apakah ada variasi signifikan dalam dukungan etos kerja di antara kelompok generasi yang berbeda, seperti Baby Boomers, Generasi X, dan Millennials. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak faktor-faktor seperti usia, nilai-nilai, latar belakang budaya, dan jenis sampel pada dukungan etos kerja	Analisis komprehensif 105 data penelitian	- Baby boomers - Generasi X - Generasi Milenial	Tidak ada perbedaan yang signifikan dalam dukungan etos kerja antara kelompok generasi, termasuk Generasi X, Millennials, dan Baby Boomers.
Etos Kerja dari Berbagai Kelompok Generasi di Afrika Selatan (Walt, 2016)	Mengeksplorasi etos kerja antar generasi di Afrika Selatan, khususnya Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Y. Profil Etos Kerja Multidimensi (MWE/P) digunakan untuk mengukur etos kerja, termasuk aspek seperti kemandirian, moral/etika, waktu luang, kerja keras, sentralitas kerja, waktu terbuang, dan penundaan kepuasan.	Total sampel dalam penelitian ini yakni 301 responden dari 3 sektor organisasi yang berbeda di Afrika Selatan. Parameter populasi adalah individu usia kerja yang sedang bekerja atau sedang menganggur.	- Baby boomers - Generasi X - Generasi Milenial	Ketiga kelompok generasi tersebut menganggap moralitas/etika sebagai aspek paling penting dari etos kerja. Generasi Baby Boomer memberikan nilai yang lebih tinggi pada kerja keras dan penundaan kepuasan (<i>delay of gratification</i>) dibandingkan dengan Generasi X dan Generasi Y.

Sejalan dengan Jobe (2014), generasi *baby boomers* mempunyai etos kerja dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dibesarkan pada ekonomi dan peluang pendidikan pada generasi tersebut sehingga menanamkan dalam diri mereka keyakinan akan kebaikan, kerja keras dan kepentingana pekerjaan dalam kehidupan mereka. *Baby boomers* mempunyai kemandiriann dan percaya akan pentingnya untuk tidak membuang waktu di tempat kerja. Mereka memprioritaskan kerja dan kurangnya perhatian pada penundaan kesenangan atau waktu luang. Generasi X merujuk kepada moral/etika dan kerja keras. Mereka tidak ingin membuang waktu di tempat kerja dan loyal pada pekerjaannya. Generasi X juga merupakan generasi yang paling tertarik pada independensi dalam pekerjaan sehari-hari dan pentingnya waktu luang. Generasi milenial memiliki keyakinan paling kuat pada moral/etika, kerja keras dan penundaan kesenangan demi masa depan dibandingkan dengan dua generasi lainnya. Mereka tidak ingin menyia-nyiakan waktu di tempat kerja dan pentingnya pekerjaan dalam kehidupan mereka.

Wicaksana, dkk., (2020) dalam penelitiannya menunjukkan etos kerja pada generasi milenial pada kategori rendah, apakah karena ketidaksesuaian kepribadian dengan lingkungan kerja, tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan, budaya organsasi yang tidak mendukung, perlu dilakukan studi lanjutan. Jika etos kerja pada karyawan rendah maka akan berdampak pada kinerja yang cenderung rendah. Berbeda dengan temuan Zabel, dkk., (2016), tidak ada perbedaan yang signifikan dalam dukungan etos kerja antara kelompok generasi, termasuk generasi X, milenial, dan *baby boomers*. Studi ini mengumpulkan data dari berbagai artikel

dan tidak menemukan implikasi etos kerja pada tiga generasi yang berbeda.

Walt (2016) dalam penelitiannya, generasi Y dan generasi X memberikan nilai tinggi pada waktu luang dan moralitas/etika, tetapi memberikan nilai rendah pada kerja keras. Generasi *baby boomers* memberikan nilai rendah pada kemandirian, kerja keras, sentralitas kerja, pemborosan waktu, dan penundaan kepuasan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI:

Etos kerja dan kinerja bervariasi dari generasi ke generasi, karena *baby boomers* mungkin menganggap karyawan muda seperti milenial dan generasi X memiliki etos kerja rendah, fokus pada pengakuan dan penghargaan. (Weeks, dkk., 2017). Studi menunjukkan bahwa Generasi X dan milenial menghargai waktu luang lebih banyak, melihat pekerjaan sebagai kurang penting dalam hidup mereka dan memiliki etos kerja yang lebih lemah. (Codilla & Quinal 2019). Tetapi perlu diingat bahwa persepsi mungkin tidak selalu sesuai dengan realitas. (Lester, dkk., 2012).

Work-family conflict juga bervariasi dari generasi ke generasi. Generasi X tampaknya sangat fokus dengan *work life balance* (Bennett, dkk., 2017) dan terutama disesuaikan dengan konflik kerja dibandingkan dengan *baby boomers*; untuk perbandingan, milenial mengalami tingkat yang lebih rendah daripada generasi X tetapi lebih tinggi daripada keduanya. Penelitian juga telah menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, yang mengukur motivasi dan komitmen untuk bekerja, berbeda dari generasi ke generasi. *Baby boomers*, milenial dan generasi X pada perawat menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang berbeda; *baby boomers* dan milenial

lebih berkomitmen daripada perawat generasi X (Hisel 2020). Ini menunjukkan bahwa etos kerja individu dan kinerja mungkin tergantung pada bagaimana orang yang terlibat merasa dengan pekerjaan mereka. (Hisel 2020). Pertimbangkan juga bagaimana etos kerja dapat mempengaruhi kinerja akademik. Penelitian menunjukkan korelasi positif antara etos kerja dan kinerja akademik (ditunjukkan oleh individu yang memiliki etos pekerjaan yang kuat), dan kinerja akademik (Meriac 2014 dan Meriac 2012) yang menunjukkan etos kerja adalah prediktor yang signifikan tidak hanya di tempat kerja tetapi juga di lingkungan pendidikan.

Saran untuk penelitian selanjutnya perlu menganalisis hubungan antara etos kerja pada tiga kelompok generasi dengan kinerja secara langsung karena masih sedikit penelitian yang terkait dengan hal tersebut. Secara keseluruhan, antara etos kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja bervariasi dari generasi ke generasi. Meskipun mungkin ada persepsi perbedaan dalam etos kerja antara generasi yang berbeda, penting untuk mempertimbangkan perbedaan individu dalam setiap generasi. Faktor-faktor seperti konflik kerja-

keluarga, keterlibatan kerja, dan prestasi akademik juga dapat mempengaruhi dampak etos kerja dan kinerja. Memahami dinamika ini dapat membantu perusahaan dan karyawan secara efektif mengelola dan memanfaatkan kekuatan generasi yang berbeda di tempat kerjanya.

Etos kerja memengaruhi kinerja organisasi selain kinerja individu. Penelitian telah menemukan bahwa etos kerja terkait dengan rasa percaya diri karyawan yang lebih besar, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi (Goebel & Weibenberger, 2015). Iklim kerja yang etis, yang dibentuk oleh nilai-nilai dan standar etika yang koheren, secara tidak langsung memengaruhi kinerja organisasi (Goebel & Weibenberger, 2015). Secara keseluruhan, melakukan penelitian tentang etos kerja dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja yang tinggi di tempat kerja. Dengan memahami hubungan antara etos kerja dan kinerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk menanamkan etos kerja yang kuat di antara karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja.

REFERENSI:

- Aprianata, Nurhayati, M. (2021). The effect of job insecurity on job performance with Islamic work ethics and employee engagement as mediation variables (Study at Bank Muamalat West Jakarta Region). *European Journal of Business Management and Research*, 6(5), 20-25. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1054>
- Becton, J., Walker, H., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175-189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>
- Bennett, M., Beehr, T., & Ivanitskaya, L. (2017). Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2016-0192>

- Bere, L., Neolaka, M., & Djaha, A. (2019). Organizational culture, work ethics, and organizational performance (Case study in the regional secretariat of Malaka Regency). *DCS*. <https://doi.org/10.7176/dcs/9-11-01>
- Bijaang, J., Modding, H., Gani, A., Nujum, S., & Jamali, H. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employee performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28-36. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gcep4>
- Brown, M., & Treviño, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Codilla, K., & Quinal, J. (2019). Work attitudes among office personnel at MSU-Iligan Institute of Technology, Iligan City, Philippines. *Journal of Governance and Public Policy*, 6(1). <https://doi.org/10.18196/jgpp.61105>
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh perilaku dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru sekolah menengah pertama negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i1.55>
- Faregh, S., Jahanian, R., & Salimi, M. (2021). Predicting employee productivity based on work ethics and organizational learning. *International Journal of Ethics & Society*, 2(4), 48-56. <https://doi.org/10.52547/ijethics.2.4.48>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in the banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95. <https://doi.org/10.1108/imefm-01-2018-0029>
- Goebel, S., & Weißenberger, B. (2015). The relationship between informal controls, ethical work climates, and organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 505-528. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2700-7>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment, and job performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Hisel, M. (2020). Measuring work engagement in a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 294-305. <https://doi.org/10.1111/jonm.12921>
- Hite, D., Daspit, J., & Dong, X. (2015). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 22(1), 145-162. <https://doi.org/10.1108/ccm-12-2013-0190>
- Ho, S., Li, A., Tam, K., & Zhang, F. (2014). CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 351-370. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2044-0>

- Jackson, T. (2001). Cultural values and management ethics: A 10-nation study. *Human Relations*, 54(10), 1267-1302. <https://doi.org/10.1177/a019195>
- Jovic, E., Wallace, J., & Lemaire, J. (2006). The generation and gender shifts in medicine: An exploratory survey of internal medicine physicians. *BMC Health Services Research*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-6-55>
- Jobe, L. L. (2014). Generational differences in work ethic among 3 generations of registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 44(5), 303-308. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000071>
- Kwong, T. (2016). How does millennials' perception on their employers affect their work ethic? A study in Hong Kong. *Management Science*, 11, 289-308.
- Lester, S., Standifer, R., Schultz, N., & Windsor, J. (2012). Actual versus perceived generational differences at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 341-354. <https://doi.org/10.1177/1548051812442747>
- Louise, D. (2013). Systematic approaches to a successful literature review. *Nurse Education in Practice*, 13(3), e6. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2012.12.007>
- Maswani, Rahmat, S. T., & Rina, A. (2019). The relationship between organizational culture and job satisfaction towards organizational commitment and employee performance. *RJOAS*, 4(88), 144-152. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.19>
- Meriac, J. (2014). Examining relationships among work ethic, academic motivation, and performance. *Educational Psychology*, 35(5), 523-540. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895291>
- Meriac, J. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 549-553. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.03.015>
- Meriac, J. P., & Gorman, C. A. (2016). Work ethic and work outcomes in an expanded criterion domain. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 273-282. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9460-y>
- Meriac, J., Woehr, D., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315-324. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9164-7>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome. *Personnel Review*, 47(7), 1286-1308. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2017-0138>
- Nurfaizi, M., & Muafi, M. (2022). The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with the mediating role of intrinsic motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(3), 120-129. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1779>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hrobjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., McDonald, S., McGuinness, L. A., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated

- guideline for reporting systematic reviews. *International Journal of Surgery*, 88, 105906. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2021.105906>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Piccolo, R., Greenbaum, R., Hartog, D., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259–278. <https://doi.org/10.1002/job.627>
- Rinaldi, E., & Dalle, J. (2021). The influence of transformational leadership of principals, work ethic, and motivation to achievement for teacher performance of vocational high school in Banjarmasin City. *Journal of K6 Education and Management*, 4(2), 232–243. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.02.11>
- Ryan, J., & Tipu, S. (2014). An empirical alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'Current Arab Work Ethic': Examining the multidimensional work ethic profile in an Arab context. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 177–198. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2481-4>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: The case of four-star hotels. *European Journal of Business Management and Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sparks, A. (2011). Psychological empowerment and job satisfaction between Baby Boomer and Generation X nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 451–460. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01282.x>
- Sulastri, L. (2019). Islamic work ethic in Islamic college in Indonesia: The role of intrinsic motivation, organizational culture and performance. In B. Kaderabkova, K. Cermakova, & J. Rotsched (Eds.), *Proceedings of the 10th Business & Management Conference*. International Institute of Social and Economic Sciences. <https://doi.org/10.20472/bmc.2019.010.007>
- Susmianto, Hermanto, & Nurmayanti. (2018). The effect of ethical leadership and organizational culture on work ethos and its impact on organizational performance: A case study in Regency Department of Lands of Lombok Island, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 75(3), 48–55. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-03.05>
- Walt, F. (2016). Work ethics of different generational cohorts in South Africa. *African Journal of Business Ethics*, 10(1). <https://doi.org/10.15249/10-1-101>
- Weeks, K., Weeks, M., & Long, N. (2017). Generational perceptions at work: In-group favoritism and out-group stereotypes. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 33–53. <https://doi.org/10.1108/edi-07-2016-0062>
- Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT X. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 186–197. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.457>

- Yousef, D. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zabel, K. L., Biermeier-Hanson, B. B. J., Baltes, B. B., Early, B. J., & Shepard, A. (2017). Generational differences in work ethic: Fact or fiction? *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 301–315. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9466-5>