

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT

PEMBIMBING I : Hermyn B. Hina, SE.,M.Si
PEMBIMBING II : Alya Elita Sjioen, SE.,MM
NAMA : Amar Christen Chaniago Riwu
NIM : 18410109
FAKULTAS : Ekonomi
PROGRAM STUDI : Manajemen
TAHUN PENULIS : 2024

Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara faktor utama sebuah instansi yang memiliki peran sebagai penggagas, pemikir, dan pencipta dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut. Menurut Hasibuan (2016) SDM merupakan ilmu serta seni mengatur keterikatan serta peran tenaga kerja untuk secara efisien dan juga efektif menolong mencapai tujuan instansi, karyawan, serta masyarakat. SDM di dalam instansi harus diurus secara bertanggung jawab untuk menciptakan kesetimbangan di antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan instansi. Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Etos kerja adalah etika seseorang atau sekelompok orang berdasarkan etika dan perspektif yang diyakini dan dilakukan dengan tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja (Ginting, 2016). Seorang karyawan dengan etos kerja yang tinggi memiliki kualitas

untuk bekerja keras, menggunakan waktu dengan baik, dan menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja.

Etos kerja merupakan salah satu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada beberapa satuan kerja, terdapat beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol dan memainkan handphone. Hal ini menunjukkan rasa tidak tanggung jawab pegawai terhadap pengguna waktu bekerja. Hasil pra-survey terhadap variabel etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja masih rendah. Etos kerja dapat dilihat dari kerja keras mereka yaitu salah satunya dengan bekerja lembur, namun dari hasil pra-survey menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan feedback untuk

perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Berdasarkan Hasil analisis pendahuluan diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja dari indikator empirik dengan 3 pernyataan. pernyataan pertama, saya hadir ditempat kerja tepat waktu. mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 82,4 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator disiplin kerja pernyataan kedua, saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang sudah ditetapkan perusahaan. mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 88,0 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator disiplin kerja pernyataan ketiga, saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Mempunyai nilai rata – rata indeks sebesar 85,9 berada dalam kategori tinggi. Dalam penelitian ini, diketahui hasil analisis uji hipotesis tentang pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). diketahui bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X1) ditentukan $t_{hit} = 3,880 > t_{tabel} = 1,661$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh dan sig terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Hasil analisis pendahuluan diperoleh hasil untuk variabel etos kerja dari indikator empirik dengan 7 pernyataan. pernyataan pertama, bersyukur akan membuat karyawan semakin memiliki rasa nikmat dalam bekerja. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 85,9 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja pernyataan ke-dua, saya bekerja benar dan penuh tanggung jawab. Mempunyai nilai rata – rata indeks sebesar 87,9 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja pernyataan ke-tiga saya bekerja keras dan penuh integritas. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 86,8 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja pernyataan ke-empat saya bekerja dengan penuh semangat. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 85,9 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja

pernyataan kelima setiap tindakan dihitung sebagai ibadah. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 83,5 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja pernyataan ke-enam orang yang cerdas memiliki kreativitas kerja yang tinggi. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 83,3 berada dalam kategori tinggi. Pada indikator etos kerja pernyataan ke-tujuh saya bekerja tekun penuh keunggulan. Mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 83,9 berada dalam kategori tinggi.

Dalam penelitian ini hasil analisis lanjutan berupa uji hipotesis menunjukkan bahwa Etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa variabel etos kerja (X2) ditentukan $t_{hit} = 8,082 > t_{tabel} = 1,661$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi (SPSS)