

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Telekomunikasi telah memainkan peran penting dalam interaksi sosial masyarakat dunia. Namun demikian, perangkat seperti sistem telepon pada awalnya diiklankan dengan penekanan pada dimensi praktis perangkat (seperti kemampuan untuk melakukan bisnis atau memesan layanan rumah) yang bertentangan dengan dimensi sosial. Baru pada akhir 1920-an dan 1930-an dimensi sosial perangkat menjadi tema utama dalam iklan telepon. Promosi baru mulai menarik emosi konsumen, menekankan pentingnya percakapan sosial dan tetap terhubung dengan keluarga dan teman. Sejak itu peran telekomunikasi dalam hubungan sosial menjadi semakin penting.

Dalam beberapa tahun terakhir, popularitas situs jejaring sosial telah meningkat secara dramatis. Situs-situs ini memungkinkan pengguna untuk saling berkomunikasi serta mengirimkan foto, acara, dan profil untuk dilihat orang lain. Profil dapat mencantumkan usia, minat, preferensi seksual, dan status hubungan seseorang.

Dalam hal budaya, telekomunikasi telah meningkatkan kemampuan publik untuk mengakses musik dan film. Dengan televisi, orang dapat menonton film yang belum pernah mereka tonton sebelumnya di rumah mereka sendiri tanpa harus pergi ke toko video atau bioskop. Dengan radio dan internet, orang dapat mendengarkan musik yang belum pernah mereka dengar sebelumnya tanpa harus pergi ke toko musik. Perubahan yang mendasar

semenjak penggunaan teknologi telekomunikasi secara masif di masyarakat dapat dilihat dari meningkatnya pendapatan negara maju dan negara berkembang dalam 50 tahun terakhir.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan dan juga sebagai salah satu faktor strategis dalam perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia dapat menentukan maju tidaknya dan hidup matinya sebuah perusahaan. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan khususnya sumber daya manusia demi hidup majunya perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar senantiasa terjaga baik kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan di dalam suatu perusahaan adalah Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2016). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan pemegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja Merupakan Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain Disiplin Kerja, Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu

bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk Adalah Salah Satu Anak Perusahaan PT. Telkom Indonesia Yang Bergerak di Bidang Penyediaan Infrastruktur Telekomunikasi. PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk Mulai Menapaki Bisnis Menara Telekomunikasi sejak tahun 2008. Sampai saat ini PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk Telah mengelola lebih dari 28.500 menara telekomunikasi yang terbesar di seluruh Indonesia. Perusahaan dengan Visi dan Misi untuk mendukung pelanggan kami sebagai mitra strategis dengan memanfaatkan kemampuan digital baru untuk memaksimalkan nilai bagi semua pemangku kepentingan dan menciptakan dampak yang berkelanjutan bagi masyarakat dan bangsa

Adapun fenomena-fenomena yang terjadi mengenai Kedisiplinan Kerja berdasarkan pengamatan penulis adalah pimpinan jarang memberikan pengarahan terhadap bawahan mengenai kedisiplinan kerja yang baik. Pemimpin yang secara terus menerus jarang mengontrol dan memberikan pengarahan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal tersebut membuat karyawan kurang efektif dan kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Ketidak maksimalan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan yang akan merugikan perusahaan dan membuat perusahaan tidak bisa mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan**

Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk “.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas Adapun identifikasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pemimpin PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk jarang memberikan pengarahan tentang Kedisiplinan Kerja terhadap karyawan.
2. Kurang efektifnya penerapan Kedisiplinan Kerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Tbk
3. Kurang Adanya Peraturan yang Tegas Terhadap Karyawan yang Etika Kerja nya kurang baik yang bisa menjelekan nama baik PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
4. Hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena Adanya Etika Yang kurang Bagus pada Karyawan di PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
5. Kurang maksimal nya kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk

1.2.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Adapun batasan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Membahas Tentang pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
2. Membahas Tentang pengaruh Etika Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
3. Membahas Tentang pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
2. Bagaimana pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk
3. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi,Tbk

1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis mengenai pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk Serta mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan system Kedisiplinan Kerja Dan Etika Kerja agar dapat mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan referensi dan tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi mahasiswa STIE Swadaya Jakarta bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian Dimasa yang akan datang.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka, maka dapat disusun suatu hipotesis yaitu “diduga terdapat pengaruh Antara Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk”. Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Kedisiplinan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk

H2: Diduga Etika Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk

H3: Diduga Kedisiplinan dan Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pembahasan dalam setiap bab dan sub bab pada sebuah penelitian. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran umum dari seluruh isi proposal yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Hipotesis dan sistematika penulisan

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori, penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang dipakai secara terperinci (sumber data, variabel, teknik pengumpulan data, analisis data secara penafsiran nya)

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil dan saran hasil penelitian. Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pertanyaan keaslian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kedisiplinan Kerja

2.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Ahli Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian,

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Jenis-Jenis Kedisiplinan Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan kedisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan kedisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang

berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan kedisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar Dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.3 Indikator Kedisiplinan Kerja

Di dalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, untuk pembahasan indikator beserta aspek disiplin kerja dibawah ini, yakni;

1. Tepat Waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 07.00 WIB s/d 16.00 WIB, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu.

2. Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan

kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Tanggung Jawab dalam Bertugas

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan

2.1.4 Faktor – Faktor Kedisiplinan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti

berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis.

2.2 Etika Kerja

2.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Etika kerja dikenal sebagai keterampilan yang dapat dipindah. Ini adalah sikap yang melekat yang dimiliki seseorang dan memungkinkan dia untuk membuat keputusan dan melakukan tugasnya dengan nilai-nilai moral positif yang mencakup unsur-unsur seperti integritas, tanggung jawab, kualitas tinggi, disiplin, kerendahan hati, dan kerja tim

Di tempat kerja, etika adalah pedoman moral yang dipatuhi oleh suatu organisasi secara keseluruhan, dan individu-individu yang membentuknya, untuk mematuhi aturan yang telah berlaku. Etika juga menjadi dasar kohesif, suportif budaya perusahaan dan cara penting bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang kuat dengan pelanggannya. Banyak perusahaan yang menjadikan etika kerja mereka sebagai poin pemasaran.

Etika kerja penting karena dapat membuat semua anggota organisasi bertanggung jawab atas tindakan mereka. Mempertahankan kode etik yang kuat menciptakan rasa aman melalui batasan bagi karyawan. Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang menguntungkan perusahaan secara keseluruhan sekaligus memenuhi kebutuhan konsumen dan karyawan.

Dengan menciptakan batasan bagi karyawan di semua tingkatan, etika tempat kerja membantu karyawan merasa dihargai. Di tempat kerja tanpa standar etika, seorang karyawan mungkin merasa seperti dia tidak dapat berbicara dengan supervisor tentang pengalaman pelecehan seksual nya, atau seolah-olah dia tidak memiliki panduan tentang cara mengelola interaksi dengan pelanggan yang sulit. Sama seperti dalam hubungan romantis dan keluarga, etika berfungsi untuk menciptakan hubungan yang sehat antara rekan kerja.

Etika tempat kerja juga penting di luar tempat kerja. Di dunia online saat ini, setiap perusahaan berada di bawah pengawasan publik yang ketat. Mempertahankan standar etika membantu perusahaan mempertahankan hubungan yang kuat dengan konsumen dengan menetapkan preseden di industri mereka yang menuntut rasa hormat.

2.2.2 Fungsi – Fungsi Etika Kerja

1. Mendorong Seseorang untuk Bertindak

Fungsi pertama dari etos kerja adalah mendorong seseorang untuk bertindak. Ketika seseorang sering melakukan tindakan karena dorongan, baik dari diri sendiri atau pihak luar, tentu saja itu adalah hal yang bagus.

2. Memberikan Gairah untuk Lebih Giat

Bekerja dengan gairah tinggi menghasilkan dorongan untuk lebih giat dalam bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari. Namun untuk mendapatkan gairah tersebut, tentu saja tidak didapatkan dengan mudah. Di dalam dirinya harus ada etos kerja yang baik. Tanpa adanya nilai etos kerja yang optimal, maka sulit untuk mendapatkan gairah bekerja agar lebih giat.

3. Mendorong Seseorang untuk Bekerja Lebih Baik

Dunia kerja memang selalu diisi dengan perubahan. Ketika Anda menduduki suatu jabatan, maka jangan aneh jika tiba-tiba dipindahkan ke divisi lain. Bahkan bisa naik jabatan, namun dengan tanggung jawab lebih besar. Hal itu bukan sesuatu yang tak lazim. Perubahan ini biasanya didasari oleh persaingan bisnis juga. Memberikan respon yang baik atas perubahan bisa dengan memiliki etos kerja. Etos kerja sangat menentukan bagaimana seseorang mampu mempertahankan eksistensi dirinya dengan bekerja lebih baik. Sebaiknya jangan pandang perubahan ini sebagai hal yang menyulitkan.

2.2.3 Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020: 12) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia

2.2.4 Faktor - Faktor Etika Kerja

1. Integritas

integritas diri didefinisikan sebagai kualitas dan prinsip moral di dalam diri seseorang yang dilakukan secara konsisten. Jadi definisi integritas dalam konteks profesionalisme adalah suatu kepribadian pekerja yang mengedepankan nilai moral (jujur), disiplin (jemet) dan bertanggung jawab

2. Tanggung jawab

Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Sedangkan, akuntabilitas mengacu pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban.

3. Loyalitas

Loyal berarti sifat tegas dan tidak berubah dalam bersahabat atau mendukung orang atau organisasi. Loyal berarti selalu memberikan bantuan dan dorongan. Ini sangat terkait dengan kesetiaan. Loyalitas dibentuk secara terpusat oleh ketekunan dalam sebuah asosiasi di mana seseorang secara intrinsik telah berkomitmen

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam dari organisasinya.

2.3.2 Aspek – Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Mangkunegara,2014) Kinerja Karyawan dapat di lihat dalam berbagai Hal :

1. Kesetiaan yang dimaksud Adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang diaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Kejujuran Adalah Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam memaksimalkan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak

menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepada nya

3. Prestasi Kerja Merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada nya
4. Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang- undang serta peraturan dinas yang berlaku,serta kesedian untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan
5. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang di tentukan,sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

2.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua karyawan organisasi. Semakin tinggi dan keahlian karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan output pekerjaan yang baik, sedangkan jika individu itu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka output-nya juga rendah.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang bagus akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menjalankan sesuatu. Seseorang yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga semakin meningkat

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu

organisasi

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai – nilai tersebut mengatur hal – hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua anggota organisas

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban

karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

6. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

7. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

8. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya

2.3.5 Pencapaian Kinerja Karyawan

Secara garis besar, penilaian kinerja karyawan atau *performance appraisal* adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat kecakapan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan indikator yang ditentukan. Selanjutnya, hasil penilaian kinerja karyawan tersebut akan diberitahukan pada karyawan yang bersangkutan. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, proses penilaian ini dilakukan dengan menilai dan mengukur kecakapan karyawan dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab pada setiap pekerjaannya. Berikut

diantaranya pencapaian yang sudah dilakukan karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk :

1. Disiplin dan Tepat Waktu

Indikator pertama dalam penilaian kinerja adalah tepat waktu. Indikator ini banyak digunakan oleh perusahaan dengan tenggat waktu atau *deadline* pekerjaan yang tidak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan menjadi kunci dan gambaran efisiensi karyawan dalam bekerja. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab menjadi indikator kinerja karyawan selanjutnya yang tidak kalah penting. Indikator ini menjadi tolok ukur untuk penilaian sikap bertanggung jawab atas peran yang dimiliki karyawan. Indikator kinerja karyawan ini sering digunakan untuk karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan.

3. Inisiatif

Sebagian besar perusahaan memiliki pandangan positif pada karyawan yang memiliki inisiatif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki inisiatif biasanya adalah seorang pekerja mandiri yang mampu melakukan tanggung jawabnya tanpa memerlukan supervisi dari atasan.

4. Field Review Method

Contoh penilaian kinerja karyawan yang juga sering digunakan adalah *field review method*. Dalam metode ini, bagian kepegawaian akan turun langsung ke tempat kerja untuk menilai dan memberikan *feedback*.

2.3.6 Pencapaian Target Kuantitatif

Pencapaian target menggunakan Kuantitatif Adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Kuantitatif Adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social. Berikut beberapa diantaranya target berdasarkan metode kuantitatif:

1. PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk berhasil mendirikan tower base station 30% jangkauan lebih banyak jika dibanding periode sebelumnya
2. PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk berhasil meningkatkan kinerja karyawan nya berdasarkan deadline yang ada sekitar 20% dari periode sebelumnya
3. PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk berhasil masuk dengan posisi teratas dari beberapa persaingan perusahaan telekomunikasi lain nya.

2.4 Target – Target Karyawan

Memupuk keterlibatan karyawan harus menjadi prioritas utama bagi manajemen di industri apa pun. Dan salah satu cara termudah dan paling efektif untuk membantu karyawan merasa hadir dan terdorong dalam pekerjaan, karyawan harus di tentukan target – target yang

diberikan perusahaan. Berikut beberapa diantaranya target-target karyawan dalam PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk:

1. Pencapaian Target Mingguan, Bulanan dapat Terpenuhi

Tercapainya target dengan waktu yang ditentukan seperti mingguan, bulanan untuk mempermudah pekerjaan untuk selesai lebih cepat. Dikarenakan perusahaan jaringan telekomunikasi banyak dibutuhkan oleh masyarakat sekitar, dengan adanya target jangka pendek meminimalisir dari permasalahan – permasalahan yang bisa timbul di lapangan dari waktu yang tidak bisa ditentukan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab dapat di selesaikan dengan baik

Beberapa tugas serta tanggung jawab yang di delegasi kan ke beberapa karyawan tentunya harus berjalan dengan baik serta lancar. Dikarenakan hal ini akan berimbas pada performa kerja atau penilaian kinerja karyawan.

3. Cash flow berjalan dengan lancar

Hal yang sangat krusial adalah cash flow. Dimana tempat perputaran operasional perusahaan. Tanpa adanya cash flow yang baik dan lancar, maka perusahaan bisa dapat di katakan pailit. Maka, untuk menghindari hal tersebut diperlukan target serta pengaturan dalam strategi keuangan perusahaan.

4. Tidak ada pending pekerjaan di periode selanjutnya

Pekerjaan pending atau yang biasa disebut outstanding ini sangat di hindari karena bisa menimbulkan efek-efek tertentu dan bisa berimbas pada cash flow perusahaan. Jika banyak nya pekerjaan yang tertunda, maka sudah otomatis perputaran cash flow pun tidak berjalan dengan lancar.

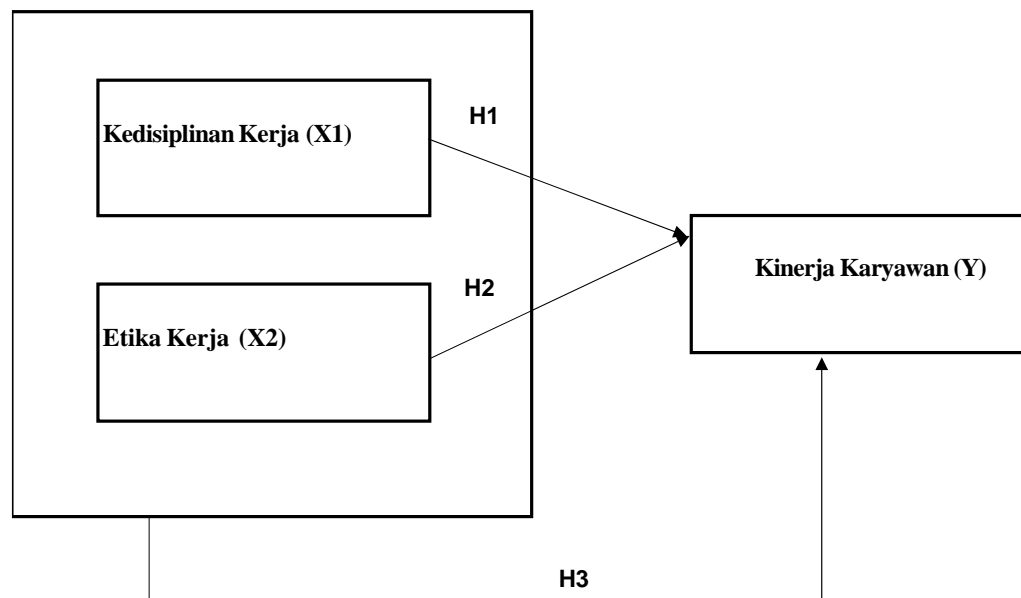
5. Mendapatkan hasil yang baik ketika closing akhir tahun

Dengan beberapa target yang sudah di sebutkan diatas, maka besar harapan bagi seorang karyawan agar mendapatkan hasil yang baik di akhir tahun nanti. Dan sebagai imbalannya, maka akan diberikan insentif atau bonus akhir tahun para karyawan.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah oleh Peneliti

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Penelitian terdahulu yang

digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan Kedisiplinan kerja, Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Jurnal	Hasil
1.	Devy Dayang Septiasari (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda
2	Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat.
3	Evert Makadau (2017)	Pengaruh Kedisiplinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimoli Bitung.
4	Ratih Dwi Kartikasari (2017)	Pengaruh Kedisiplinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Asbes Cement Group	Hasil penelitian menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Asbes Cement Group.
5	Fajar Maulana (2017)	Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja dan etika Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.
2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data-data kepada pengumpul seperti lewat dokumen atau lewat orang. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi internet, literatur dan buku. Pada penelitian ini, sumber informasi didapatkan dari salah satu kerabat peneliti dengan nama Andini dengan divisi Officer Asset Settlement dengan menjabat Asset Management

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif dari responden. Data subjektif penelitian ini merupakan kuesioner yang disebar kepada pihak-pihak yang terkait. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012: 193).

3.2 Tempat & Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian atau unit analisis penelitian adalah yaitu PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk yaitu yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.Kav 52 Rt.06/01, West Kuningan, Mampang Prapatan, Jakarta.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2022 s/d Januari 2023

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk untuk dijadikan sebagai bahan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk yang berjumlah 70 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan Sampling jenuh yaitu. Menurut (Sugiyono, 2012) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan pengambil sampel

Ukuran sampel sangat tergantung dari besaran toleransi kesalahan yang ditentukan peneliti. Semakin besar tingkat kesalahan maka jumlah sampel yang diperlukan akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini, peneliti menentukan tingkat kepercayaan 95% dengan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga jumlah sampel yang diperlukan jika dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{70}{1 + 70 (0,05)^2}$$

n (Jumlah Sampel) = 70 Responden Karyawan

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya:

3.4.1 Variabel Independen

Menurut sugiyono (2012:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah:

a. Kedisiplinan Kerja (X1)

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

b. Etika Kerja (X2)

Sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Kaum kapitalis percaya dengan kebutuhan terhadap kerja keras dan kemampuannya untuk meningkatkan karakter moral. Dalam konteks perjuangan kelas, Marxis memandang kelemahan nilai budaya ini sebagai bentuk untuk menipu kaum buruh dalam rangka menciptakan lebih banyak kemakmuran untuk kelas atas. Di Uni Soviet, rezim pemerintah menggambarkan etos kerja sebagai nilai budaya ideal untuk diperjuangkan.

3.4.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain

berupa peraturan ketenagaan kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

3.4.3 Deskripsi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalahpahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan dapat disebabkan oleh pemilihan atau penggunaan instrumen (alat pengumpulan data) yang kurang tepat. Agar variabel dapat diukur menggunakan instrumen alat ukur maka variabel harus diberi Batasan atau definisi operasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (Independen Variabel), yaitu pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) Etika Kerja (X2) variabel terikat (Dependent variable), yaitu kinerja karyawan (Y). Diskrip operasional dari masing-masing variabel tersebut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional variable

Variabel	Definisi	Indikator
Kedisiplinan Kerja (X 1)	disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya	1. Disiplin dan Tanggung jawab Dalam Melaksanakan Suatu Pekerjaan 2. Disiplin Dalam Kehadiran Di tempat Kerja 3. Disiplin dan Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan

Etika Kerja (X2)	Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja tinggi tentunya rutinitas tidak akan buat bosan, bahkan mampu tingkatkan prestasi kerja atau kinerja.	1. Kerja merupakan penjabaran akidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerja dengan meladani sifat - sifat Ilahi serta mengikuti petunjukpetunjuk
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab nya yang diberikan kepada nya yang ada pada PT. Desain Kreasi Indonesia	1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab 5.Ketepatan waktu 6.Efektivitas 7.Kemandirian 8.Komitmen kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengamati dan memahami peristiwa secara cermat, mendalam dan terfokus terhadap subjek penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, untuk menghimpun data hasil penelitian, peneliti menggunakan kuesioner. Pertanyaan melalui kuesioner disusun secara sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel – variabel yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel-variabel yang sedang diteliti, kuesioner yang diedarkan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk suatu model pertanyaan yang mengajukan pilihan jawaban kepada responden.

3.6 Metode Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2012:72) definisi kuesioner adalah teknis pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan kuesioner, analis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara. Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Likert. Skala Likert merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan pada penelitian sosial. Dalam skala Likert, peneliti perlu merumuskan sejumlah pertanyaan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih jawaban yang telah tersedia. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden. Masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan skala 5 (lima) opsi nilai, yaitu:

Penilaian	Bobot (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data di buat oleh Peneliti 2022

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS versi 24, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor total nya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2016). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalid-an suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji validitas merupakan alat untuk

menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Validitas item adalah kecermatan suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika terjadi korelasi kuat dengan skor total nya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan sesuatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner atau angket dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Validitas dapat juga diketahui dengan menggunakan rumus Product Moment Coefficient of Correlation (Pamungkas, 2012):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

2. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2016):

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Bagi pembuat model, asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model statistic yang dapat digunakan dalam kondisi – kondisi data tertentu. Sedangkan, asumsi merupakan batasan yang berguna untuk mengetahui apakah model statistik yang digunakan layak untuk kondisi data pengamat. Ketika asumsi tidak dipenuhi, atau beralih ke metode yang lebih advance agar asumsinya dapat terselesaikan. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar – benar bebas dari adanya gejala heteroskedasticities, gejala multikolinearitas, dan gejala auto korelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yakni tidak terdapat Heteroskedastisitas, tidak terdapat Multikolinearitas, tidak terdapat Auto korelasi (Sudrajat, 2017, 164). Jika terdapat Heteroskedasticities, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya data standar error. Jika terdapat Multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh – pengaruh Individu dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya auto korelasi

mengakibatkan penaksir masih tetap bisa dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian – pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Data klasifikasi kontinu, data kuantitatif yang termasuk dalam pengukuran data skala interval atau skala rasio, untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik dipersyaratkan distribusi normal. Pembuktian data ber distribusi normal dapat dilakukan uji normalitas terhadap data. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sampel yang dimiliki berasal dari populasi ber distribusi normal atau data populasi yang ber distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual ber distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2016:58). Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji *Scatterplot*. Pada uji ini normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dan residual nya. Dasar pengambilan keputusannya:

- (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal nya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan keputusan pada uji statistik parametrik:

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak ber distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali, uji multicollinearities bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi maka variabel ini tidak octagonal. Variabel oktagonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

Learner, Achen, dan Goldberger benar dalam mempermasalahkan kurangnya perhatian yang diberikan pada permasalahan ukuran sampel dan perhatian yang tidak semestinya pada problem multicollinearities. Sayangnya, dalam aplikasi yang melibatkan data sekunder (Data yang dikumpulkan oleh agen – agen tertentu, seperti data PDB yang dikumpulkan oleh pemerintah), seorang ilmuwan mungkin tidak dapat berbuat banyak mengenai ukuran sampel data dan harus menghadapi “masalah estimasi yang cukup krusial yang membenarkan perlakuan kita (misal: Multicollinearity) sebagai pelanggaran terhadap CLRM. (Gujarati, 2016) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multicollinearities, terdapat beberapa indikator, yaitu:

- (1) Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini, tentu saja ekstrem.

- (2) Pada model yang hanya melibatkan dua variabel penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinearitas adalah memeriksa korelasi *zero – order* atau sederhana di antara kedua variabel. Jika koefisien tinggi, multikolinearitas umum terjadi.
- (3) Bagaimanapun koefisien korelasi *zero – order* dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel X karena memungkinkan koefisien korelasi *zero – order* yang rendah, tetapi multikolinearitasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsial.
- (4) Jika R^2 sangat tinggi, tetapi korelasi rendah, mungkin multikolinearitas. Disini, satu atau lebih variabel mungkin tidak berguna. Namun demikian, jika R^2 tinggi dan koefisien korelasi tinggi, multikolinearitas belum dapat terdeteksi. Dengan demikian, seperti yang dikemukakan C. Roberts Wichers, Krishna Kumar, John O'Hagan, dan Brendan McCabe, terdapat disarankan oleh Farrar dan Glauber.
- (5) Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variabel X_i terhadap variabel X sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasi nya, R_i^2 . Nilai R_i^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi, seseorang dapat menghilangkan X_i (tersebut) dari model, asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.
- (6) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.

(7) Nilai *standar error* setiap koefisien menjadi tidak terhingga. *Multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$), menunjukkan adanya gejala multikolinieritas (Imam Ghazali, 2016).

3) Uji Auto korelasi

Menurut Imam Ghazali, uji auto korelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan periode $t - 1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem auto korelasi*. Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan yang lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengguna) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin – Watson (DW test).

Dalam dunia statistik, Uji Durbin – Watson adalah sebuah tes yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya auto korelasi pada nilai residual (*Prediction Error*) dari sebuah analisis regresi. Yang dimaksud dengan auto korelasi adalah hubungan antara nilai – nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu. Uji ini dikemukakan oleh James Durbin dan Geoffay Watson. Uji Durbin – Watson hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel di antara variabel independen.

Uji Auto korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Cara mudah mendeteksi auto korelasi dapat dilakukan dengan uji

Durbin-Watson (DW). Mekanisme pengujian Durbin-Watson menurut adalah sebagai berikut:

- (1) Merumuskan hipotesis
 - Ho: tidak ada auto korelasi
 - Ha: ada auto korelasi
- (2) Menentukan nilai DW hitung (Durbin-Watson). Untuk ukuran sampel tertentu dan banyaknya variabel independen tentukan nilai batas independent (d_u) dan batas bawah (d_l) dari tabel.
- (3) Mengambil keputusan dengan kriteria, jika:
 - a. $0 < DW < d_l$, ditolak, berarti keputusan Hipotesis Nol tidak ada auto korelasi positif.
 - b. $d_l \leq DW \leq d_u$, *No decision* berarti tidak ada auto korelasi positif.
 - c. $4 - d_l < DW < 4$, ditolak berarti tidak ada korelasi negatif.
 - d. $4 - d_u \leq DW \leq 4 - d_l$, *No decision* berarti tidak ada korelasi negatif.
 - e. $d_u < DW < 4 - d_u$, tidak ditolak berarti tidak ada auto korelasi positif atau negatif.
- 4) Uji Heterokendastisitas

Deteksi heteroskedastisitas berarti bahwa varian gangguan μ_i tidak sama untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas juga bertentangan dengan salah satu asumsi regresi heteroskedastisitas yaitu μ_i yang tercakup dalam fungsi regresi bersifat heteroskedastisitas, artinya semua memiliki varian gangguan μ_i yang sama. Heteroskedastisitas tidak menghilangkan sifat ketidakbiasaan dan konsistensi karakteristik dari *estimator – estimator*

ordinary least square (OLS). Akan tetapi, estimator – estimator tersebut tidak lagi memiliki varian minimum atau efisien. Oleh karenanya, mereka tidak lagi bersifat estimator terbaik, linear, dan tidak bias (BLUE).

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi *heteroskedastisitas* dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *Scatter Plot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

- (1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
- (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3.8 Metode Analisis Data

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah ditetapkan nilai t-hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima (tidak ada hubungan yang signifikan).

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* (α) sebesar 5% atau taraf keyakinan 95%. Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan dua variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

Nilai F-hitung $>$ F-tabel, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.