

**Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sinar Jaya Inti Mulya**

Kuncoro Budi Riyanto¹, Sugeng², Suci Ayu Wulandari³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Di era modern dan perkembangan teknologi saat ini, masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan cara yang lebih praktis dan cepat karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat. Semua kegiatan dalam kehidupan dapat dilakukan dengan cara yang praktis dan cepat tanpa terkecuali. Ditambah lagi dengan teknologi yang semakin canggih yang dapat membantu dalam kehidupan sehari-hari. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mampu mengelolah Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas di dalam suatu perusahaan. Dengan produktivitas yang baik, maka suatu perusahaan dapat memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu karyawan untuk memenuhi target perusahaan juga membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Namun, bila kinerja karyawan perusahaan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3) Untuk mengetahui pengaruh 4) Untuk mengetahui pengaruh Etika dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Populasi pada penelitian adalah Karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya yang berjumlah 173 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap Kinerja Karyawan 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etika dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Etika Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

In the modern era and current technological developments, people can carry out activities in a more practical and faster way because of increasingly rapid technological developments. All activities in life can be done in a practical and fast way without exception. Coupled with increasingly sophisticated technology that can help in everyday life. Human resources (HR) is a very important aspect in a company. Therefore, a company must be able to manage Human Resources as well as possible in order to increase productivity within a company. With good productivity, a company can meet the company's targets that have been set. Good employee performance will help employees to meet company targets and also help companies to earn profits. However, if the performance of the company's employees decreases, it will be detrimental to the company. This study aims to determine 1) To determine the effect of work ethics on employee performance. 2) To determine the effect of work discipline on employee performance 3) To determine the effect 4) To determine the effect of work ethics and

discipline on employee performance. The survey method was chosen as the primary data source. The survey method focuses on collecting data from respondents who have certain information, thus enabling researchers to solve problems. Data collection was carried out using a questionnaire or questionnaire instrument. The population in this study were employees of PT Sinar Jaya Inti Mulya, totaling 173 people. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The results show that 1) there is a positive and significant influence between work ethics on employee performance 2) there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. 4) there is a positive and significant influence between ethics and work discipline on employee performance.

Keywords: Work Ethics, Work Discipline and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era modern dan perkembangan teknologi saat ini, masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan cara yang lebih praktis dan cepat karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat. semua kegiatan dalam kehidupan dapat dilakukan dengan cara yang praktis dan cepat tanpa terkecuali. Ditambah lagi dengan teknologi yang semakin canggih yang dapat membantu dalam kehidupan sehari-hari. Kecanggihan teknologi yang semakin pesat membuat setiap orang harus mampu untuk mengikuti agar tidak tertinggal dan mampu bersaing dalam bidang apapun. Termasuk dalam dunia bisnis. Para pelaku bisnis diwajibkan untuk memiliki skil dan keahlian khusus agar mampu bersaing di dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan (Febriyanto : 2021). Maka dari itu, suatu perusahaan harus mampu mengelolah Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas di dalam suatu perusahaan. Dengan produktivitas yang baik, maka suatu perusahaan dapat memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu karyawan untuk memenuhi target perusahaan juga membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Namun, bila kinerja karyawan perusahaan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021). Menurut Simamora (2014:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Sinar Jaya Inti Mulya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama Crude Palm Kernal Oil (CPKO) atau minyak sawit murni dan Palm Kernal Expeller (PKE) atau bungkil sawit dengan kapasitas olah pabrik 500Ton Kernal per hari. Crude Palm Kernal Oil (CPKO) atau disebut juga minyak murni kelapa sawit dalam kegunaannya yaitu sebagai bahan dasar makanan dan kosmetik yang akan dijual di pasaran domestic maupun internasional. Sedangkan Palm Kernal Expeller (PKE) atau disebut juga bungkil sawit adalah bahan campuran pakan ternak dan hasil olahan tersebut akan dipasarkan hanya untuk ke luar negeri, seperti Eropa, Korea, Australia dan New Zealand. PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebagai industri yang menghasilkan minyak dari inti kelapa sawit Palm Kernel Oil (PKO) dimana produk yang dihasilkan harus memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh SNI untuk dapat diterima oleh pabrik pengolahan selanjutnya. Untuk aplikasi menjadi beberapa produk,

minyak sawit harus memiliki mutu yang disesuaikan dengan karakteristiknya. Produk pangan lebih dititikberatkan pada titik leleh dan kandungan lemak padat sedangkan produk non pangan pada komposisi asam lemak.

Tabel target dan realisasi produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya

No	tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	2018	1.515 ton	1.520 ton
2	2019	1.530 ton	1.525 ton
3	2020	1.545 ton	1.535 ton
4	2021	1.560 ton	1.555 ton

(Sumber: Sinar jaya Inti Mulya 2022.)

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat bahwa setiap tahun bahwa jumlah produksi minyak yang dihasilkan oleh PT sinar jaya inti mulya pada setiap tahunnya adalah 1.515 ton, 2019 sebanyak 1.530 ton, 2020 sebanyak 1.540 ton dan 2021 sebanyak 1.560 ton. Minyak yang terrealisasi pada tahun ketahun mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebanyak 1.520 ton, tahun 2019 sebanyak 1525, tahun 2020 sebanyak 1.535 dan tahun 2021 sebanyak 1.555 ton

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2017). Objek penelitian yang penulis teliti adalah “Evaluasi Moral, Kode Etik dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

b. Hipotesis Statistik

Uji hipotesisi dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%

1. Uji Hipotesis H1

Perumusan hipotesis di bawah ini :

$$H_0 : \beta_1 \leq 0.$$

$$H_a : \beta_1 > 0$$

Tabel Hasil Uji Hipotesis Etika kerja Dengan Kinerja karyawan

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
1	X1 dengan y	0,149	2,404	1,669	Ha diterima

(Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.)

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Etika kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,146$ dengan t_{hitung} sebesar $2,404 > 1,661$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka

koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Etika kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya

2. Uji Hipotesis H2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$.

$H_a : \beta_2 > 0$

Tabel Uji Hipotesis Disiplin kerja Dengan Kinerja karyawan

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	X2 dengan y	0,633	9,762	1,669	Ha diterima

(Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.)

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,633$ dengan t_{hitung} sebesar 9,762. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya disiplin kerjamempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya.

3. Uji Hipotesis H4

$H_0 : \beta_4 x_4 \leq 0$

$H_a : \beta_4 x_4 \geq 0$

Tabel Uji Hipotesis Etika kerja, Disiplin kerja Dengan Kinerja karyawan

No	Variabel Pengujian	f_{hitung}	f_{tabel}	signifikansi	Kesimpulan
1	$X_1, X_2,$ dengan y	47,645	3,15	0,000	Ha diterima

(Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.)

Dari tabel Uji f menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Etika kerja, Disiplin kerja menunjukkan nilai $F_{hitung} = 47,645$ Berdasarkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya etika kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Etika kerja meliputi kerja keras, gaya bicara, nilai kerja dan kreatifitas kerja. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi Etika kerja adalah kerja keras, hal ini menunjukkan apabila kerja keras yang dilakukan oleh pegawai perusahaan maka akan meningkatkan etika dan pekerjaan yang dilakukan segera selesai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Refita Avitriani Rizalina (2014) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga (*Representative Offiser*) Sidoarjo. yang hasil penelitiannya Diukur secara simultan dan persial. Hasil dari pengukuran secara simultan menolak H_0 dan menerima H_a sehingga membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga (*Representative Offiser*) Sidoarjo dan secara persial diketahui menolak H_0 dan menerima H_a sehingga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Tafakul

Keluarga (*Representative Officer*) Sidoarjo. Dan variabel independen paling berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah komunikasi.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja meliputi absensi, sikap, perilaku dan tanggung jawab. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi Disiplin kerja adalah Tanggung jawab hal ini menunjukkan apabila adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang optimal dan membuat perusahaan dapat lebih optimal dalam menjalankan kegiatan diperusahaan. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rika Wijayaningtyas (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

3. Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerja sama antar karyawan Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi adalah kerja sama antar karyawan adanya kerjasama antar karyawan membuat hubungan antar karyawan semakin dekat hal ini menunjukkan kinerja karyawan dengan adanya kerjasama akan semakin baik dan meningkat. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hari Yansyah Akil (2015) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung. Dari hasil penelitian Etika kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel etika kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya etika kerja maka terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin bagusya disiplin kerja maka Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya akan meningkat.
3. Secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya

B. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. pihak perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan etika kerja yang positif di benak karyawan, dengan cara memberikan semangat dan motivasi, sehingga akan tercipta Etika kerja yang positif di mata karyawan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.
2. pihak perusahaan disarankan untuk menjaga, dan membuat perarturan yang tidak terlalu timpang tindih terhadap karyawan lain. sehingga pada akhirnya dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawan, R Erni, 2017. Etika Bisnis. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Gozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gilbert, David, 2013, Retailing Marketing manajemen, 2th Edition, Pearson Educated Limited, England.
- Harsono, J., & Santoso, S. 2016. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, S.P Malayu (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Henry, Simamora, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(4), 872-884.
- Maryati, T., & Unti Ludigdo. 2011. Survei Atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntansi. *TEMA*, 2(1), 49-62.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Dosertasi. Bandung: Alfabeta.