
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. DELTA DUNIA TEKSTILE PEKALONGAN

Syakila Alfajrika Zulfiana¹ Chalimah² Ari_Muhardono³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan¹²³

syakilaalfajrika307@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT (in English)

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: Career Development, Work Discipline,
Work Ethics And Performance

Paper type

Artikel penelitian

This study examines employee performance at PT Dunia Textile Pekalongan through career development, work discipline and work ethics. The type of research used in this research is correlational research with data collection methods using questionnaire data. In this study there were 100 respondents who were used as samples. Sampling method using Purposive Sampling. The analytical tool used is multiple linear regression analysis and t test. Based on the results of the analysis stated that Career Development has a positive and significant effect on Employee performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee performance. And Work Ethics has a not significant positive effect on Employee

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari pencapaian tujuan sebuah organisasi. Manusia sebagai sumber daya utama yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan sentral karena berperan dalam menentukan tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi.

Menurut (Zahro, 2023), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatankegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi serta pemeliharaan untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan dilaksanakannya manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja, kinerja adalah prestasi kerja dari seorang pekerja atau karyawan sesuai standar yangtelah ditetapkan.

Sumber daya manusia diperlukan di semua instansi salah satunya termasuk instansi pemerintahan. Dalam mencapai tujuan, dibutuhkan kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting. Kinerja organisasi merupakan salah satu cerminan dari keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilihat dari sejauh mana teralisasinya program kegiatan yang ada di organisasi atau instansi tersebut. Sehingga diperoleh informasi yang dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menilai kinerja organisasi apakah sudah sejalan dengan yang ditetapkan atau belum.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Stabilitas kinerja karyawan dengan kondisi tetap optimal dalam bekerja akan menghasilkan produktifitas perusahaan (Sapitri & Pancasasti, 2022).

Persoalan mengenai masalah tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan juga dialami PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan yang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang Tekstil dengan proses produksi pemintalan benang. PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan merupakan perusahaan yang memproduksi bidang tekstil dari kapas sampai menjadi benang kain. PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan didirikan pada tahun 2017 beralamat Jalan Raya Sepait Rembun Pekalongan, Sragi, Jawa Tengah, Indonesia. Benang tenun dan bahan dasar tekstil produksi perusahaan ini yang dipasarkan dengan merk lisensi Duniatex Group telah memperoleh pengakuan dan pelanggan diseluruh dunia, itulah sebabnya perusahaan mengekspor sekitar 75% dari produksinya secara langsung kepada para pelanggan.

Penerapan teknologi produksi yang canggih dan fasilitas peralatan yang modern untuk menghasilkan produk berkualitas prima dengan biaya yang efisien serta pengiriman tepat waktu kepada pelanggan membuat perusahaan ini tetap terpercaya. PT. Delta Dunia Tekstile pekalongan telah memperoleh sertifikat standar ISO 9001:2000. Perusahaan dengan kurang lebih 800 karyawan ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*). Beliau menambahkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan akibat beberapa faktor seperti pengembangan karir, disiplin kerja dan etika kerja.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Wahyuni, 2020). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Luh Kartika Ningsih, 2023). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, disiplin kerja, etika kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja (Sinambela, 2022). Ibu Sisi selaku Staf HRD PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan pada hari Kamis 12 Januari 2023 menyatakan bahwa Kinerja para karyawan PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan tergolong baik namun ada

beberapa hal yang dapat menghambat kinerja karyawan. Diantaranya masalah kedisiplinan dan etika. Kemudian latar belakang pendidikan pun bisa menjadi penyebab penurunan kinerja di PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan.

Pengembangan karir merupakan hal yang termasuk penting bagi karyawan. Karena pengembangan karir dapat digunakan sebagai motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis 12 Januari 2023 Pak Akhmad Zainal (40 Tahun) selaku pimpinan HRD menyatakan bahwa karyawan yang bekerja terdiri dari banyak golongan dan latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda, pada umumnya mereka bekerja atas dasar demi memenuhi kebutuhan keluarga jadi mereka tidak terlalu ambil pusing akan kenaikan jabatan namun dalam hal ini perusahaan tetap mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal agar mereka pun mendapat kesempatan yang sama dalam hal pengembangan karirnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Pak Akhmad Zainal (40 Tahun) selaku pimpinan HRD PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan menyampaikan perihal kedisiplinan karyawan masih tergolong kurang, hal ini dibuktikan dengan tingkat *turnover* karyawan yang masih tinggi yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan dari karyawan yang melanggar tata tertib yang diterapkan di PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan. Hal ini dijelaskan bahwa yang keluar ataupun dikeluarkan disebabkan oleh adanya kesalahan dan keteledoran dari karyawan itu sendiri. Sebagaimana contoh ketika jam masuk kerja sudah masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka malah bersantai untuk sekedar berbincang dengan yang lainnya Kejadian seperti inilah yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etika. Hasil wawancara pada hari Kamis 12 Januari 2023 dengan Ibu Sisi selaku Staf HRD PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan etika yang dimiliki karyawan tergolong masih wajar namun perlu ditingkatkan tentang etika dalam bekerja seperti berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya contohnya datang lebih awal, menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline, merapikan meja kerja setiap pulang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat hasil yang berbeda-beda. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Damayanti dkk., 2022), (Sinambela, 2022), dan (Panggabean dkk., 2022), sedangkan penelitian yang dilakukan Muna dan Isnawati, (2022), Hapsoro dkk., (2022), dan Nuriyah, (2022) menyatakan Variabel pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nuriyah, (2022), Aji dan Cori, (2019), dan Yantika dkk., (2018) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan menurut Muna dan Isnawati, (2022), (Fitri, 2020), dan Sapitri dan Pancasasti, (2022) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

menurut (Aji dan Cori, 2019), (Herlambang dkk., 2022), (Rum dkk., 2019), (Nurmila, 2018), dan (Nurhasanah dkk., 2022) sedangkan menurut Sodik, (2018) etika kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja karyawan menurut (Bintoro, 2017) adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati Bersama

Tolak ukur kinerja didasarkan pada beberapa indikator antara lain (Bintoro, 2017):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Kerjasama dengan rekan kerja
- 4) Motivasi
- 5) Inisiatif karyawan

Pengembangan Karir

Menurut (Sunyoto, 2019), Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir menurut (Sunyoto, 2019) menggunakan 6 (enam) indikator yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan organisasi
4. Mentor dan sponsor
5. Kesempatan untuk tumbuh
6. Dukungan manajer

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya, Menurut (Sutrisno, 2019):

1. Disiplin pada waktu kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja
3. Sikap dan etika kerja.
4. Tanggung jawab pada pekerjaan.
5. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

Etika Kerja

Menurut (Djckfar, 2016) etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Indikator yang dibuat menurut (Djckfar, 2016) yang terdiri dari beberapa item:

1. Dedikasi pekerjaan.

2. Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain.
3. Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya.
4. Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Menurut (Sunnyoto, 2019), Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damayanti dkk., 2022), menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka apabila program pengembangan karir di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin menarik pengembangan karirnya maka akan semakin tinggi minat karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar mampu mencapai puncak dalam berkarir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2022) dan (Panggabean dkk., 2022) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2019) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yantika dkk., 2018) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuriyah, 2022), dan (Ajidan Cori, 2019), yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Djifar, 2016), etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Menurut (Aji dan Cori, 2019), yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. (Aryana dan Tj, 2017) Hal ini sesuai dengan pendapat (Sodiq, 2018) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Herlambang dkk., 2022), (Rum dkk., 2019), (Nurmila, 2018), (Nurhasanah dkk., 2022) mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian berikut dapat dirumuskan

hipotesis yaitu :

H3 : Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan atau korelasional. Menurut Ghozali, (2016) penelitian hubungan adalah meneliti hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain, variabel independen sebagai variabel sebab yaitu Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etika Kerja. Sedangkan, variabel dependen sebagai variabel akibat yaitu kinerja. Peneliti ingin memfokuskan obyek penelitiannya kepada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil Pekalongan yang beralamatkan Jl. Raya Pantura, Tausit, Rembun, Kec. Siwalan, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51137, Indonesia. Menurut Ghozali, (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka diperlukan sampel yang bersifat representatif artinya sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil ditentukan dengan metode slovin.

Setelah dilakukan pengujian instrument dan Asumsi klasik dapat dilakukan pengujian kelayakan model dan analisis regresi linier berganda.

Uji Kecocokan Model

Tabel 1. Uji kelayakan model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,338	3	172,446	44,144	.000 ^b
	Residual	375,022	96	3,906		
	Total	892,360	99			
a. Dependent Variable: TOT. KK						
b. Predictors: (Constant), TOT.DK, TOT.EK, TOT.PK						

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan dari hasil uji kelayakan model yang dilihat pada tabel ANOVA di atas dapat diketahui tingkat signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model fit atau model regresi layak digunakan untuk menguji “pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan etika terhadap kinerja karyawan”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,636	2,458		1,072	0,286
	TOT.PK	0,415	0,100	0,516	4,147	0,000
	TOT.DK	0,297	0,135	0,275	2,209	0,030
	TOT.EK	0,033	0,102	0,021	0,319	0,750
c. Dependent Variable: TOT. KK						

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 2,636 + 0,415X_1 + 0,297X_2 + 0,033X_3 + e$$

Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi pengembangan karir bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika pengembangan karir semakin jelas, sedangkan variabel disiplin kerja dan etika kerja dianggap konstan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika disiplin kerja meningkat, sedangkan variabel pengembangan karir dan etika kerja dianggap konstan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi etika kerja bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika etika kerja semakin baik, sedangkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja dianggap konstan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 Diketahui bahwa nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar 4,147 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Delta Dunia Tekstile bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karirnya, pengembangan karir yang umumnya adalah kenaikan jabatan ataupun kenaikan gaji diukur dari tingkat produktivitas kerjanya dan kinerjanya diperusahaan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan termotivasi dan akan dampak positif terhadap karyawan agar bekerja dengan lebih giat sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat dan target perusahaan terpenuhi.

Hal ini juga diperkuat atas Jawaban responden untuk butir pernyataan X1.3: "Dedikasi terhadap perusahaan mendorong saya dalam kemajuan karir" terdapat beberapa responden yang memilih jawaban sangat setuju itu sebanyak 35 atau 35% responden, yang memilih jawaban setuju sebanyak 53 atau 53% responden, yang artinya setiap karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damayanti dkk., 2022), menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka apabila program pengembangan karir di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin menarik pengembangan karirnya maka akan semakin tinggi minat karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar mampu mencapai puncak dalam berkarir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2022) dan (Panggabean dkk., 2022) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Didiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 Diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,209 dengan nilai signifikasi sebesar 0,030. Karena nilai signifikasi uji t kurang dari 0,05 ($0,030 < 0,05$). Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Delta Dunia Tekstile menekankan bahwa kedisiplinannya yang tertanam pada diri karyawan akan dapat menjadikan mereka lebih produktif, sehingga apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka diharapkan produktifitasnya juga ikut tinggi sehingga dapat memenuhi target perusahaan, yang artinya jika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik maka kinerjanya pun akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, karyawan akan cenderung berperilaku patuh dan taat terhadap SOP ataupun peraturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga apabila karyawan dinilai patuh dan taat terhadap perusahaan artinya dalam diri karyawan tertanam kedisiplinan yang tinggi yang akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktifitas kerjanya.

Hal ini diperkuat dengan Jawaban responden untuk butir pernyataan X2.4: "Karyawan ini selalu bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi pekerjaan yang diberikan kepadanya" terdapat beberapa responden yang memilih jawaban sangat setuju itu sebanyak 31 atau 31% responden, yang memilih jawaban setuju sebanyak 60 atau 60% responden, yang artinya karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yantika dkk., 2018) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuriyah, 2022), dan (Aji dan Cori, 2019), yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 Diketahui bahwa nilai t hitung variabel etika Kerja sebesar 0,319 dengan nilai signifikasi sebesar 0,750. Karena nilai signifikasi uji t lebih dari 0,05 ($0,750 > 0,05$). Hal ini berarti Etika Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak yang menyatakan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Delta Dunia Tekstile bahwa karyawan yang bekerja memiliki etika yang bagus, namun terkadang unsur senioritas menjadikan ada beberapa karyawan yang kurang menjaga sikapnya. Misal dalam hal meminta tolong kepada karyawan baru dengan usia yang diatasnya ada beberapa karyawan yang tidak mengucapkan terima kasih. Kemudian ketika jam makan siang mereka yang merasa lebih senior akan mendahului karyawan yang lain.

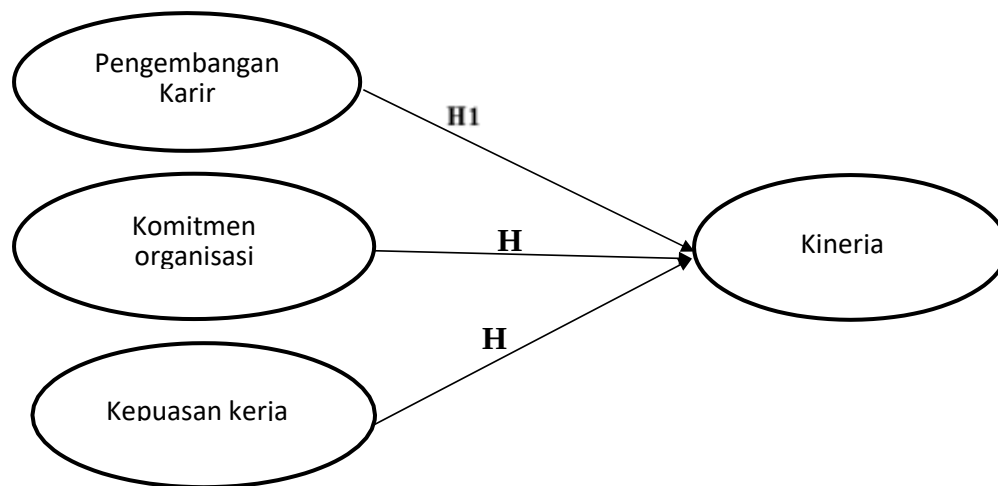
Etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dalam bekerja tidak melulu mengedepankan etika kerjanya. Hal ini bisa berdampak kurang baik terhadap perusahaan, karena kurangnya sifat saling menghargai baik antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya.

Hal ini diperkuat dengan Jawaban responden untuk butir pernyataan X3.4: "Saya berhubungan baik dengan setiap karyawan" terdapat beberapa responden yang memilih jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden, yang artinya tidak semua karyawan membina

hubungan baik dengan karyawan lainnya.

Menurut (Aji dan Cori, 2019), yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerjayang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.(Aryana dan Tj, 2017) Hal ini sesuai dengan pendapat (Sodiq, 2018) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Herlambang dkk., 2022), (Rum dkk., 2019), (Nurmila, 2018), (Nurhasanah dkk., 2022) mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Berikut kerangka teori pada penelitian ini



Gambar 1. Kerangka Teori

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,147 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan termotivasi dan akan dampak positif terhadap karyawan agar bekerja dengan lebih giat sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat dan target perusahaan terpenuhi.

Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, karyawan akan cenderung berperilaku patuh dan taat terhadap SOP ataupun peraturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga apabila karyawan dinilai patuh dan taat terhadap perusahaan artinya dalam diri karyawan tertanam kedisiplinan yang tinggi yang akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktifitas kerjanya.

Variabel Etika Kerja (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,319 dengan nilai signifikansi sebesar 0,750. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja tidak melulu mengedepankan etika kerjanya. Hal ini bisa berdampak kurang baik terhadap perusahaan, karena kurangnya sifat saling menghargai baik antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2).
- Bintoro, M. . dan D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GavaMedia.
- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93–101. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i2.459>
- Djckfar, M. (2016). *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Penebar Plus Imprint.
- Fitri, Y. Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Jurnal of Management and Entrepreneurship*, 20(10), 10–20.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (P. Harto (ed.); Edisi Delapan). UNDIP Publisher.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Herlambang, P. G. D., Mastrini, N. L. P. S., & Sukanti, N. K. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. *Bisma Jurnal Manajemen*, 8(3), 632–637.
- Luh Kartika Ningsih. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Pelatihan Dan Etos Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Buleleng. *E-Jurnal Ekonomi Universitas, Bisnis*, 12(01), 1636–1644. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)". *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nuriyah, S. N. Q. T. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14–31.
- Nurmila. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja Islam)*.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, DanAkuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero). *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252– 262.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sinambela, L. P. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat jenderal kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi. *JENIUS (Jurnal IlmiahManajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 1–17.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wahyuni, C. C. P. I. (2020). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66.
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Zahro. (2023). *Pengantar Bisnis* (9th ed.). Yayasan Kita Menulis