

Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ichsan Mubarak, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
ichsanmubarak14@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

Abstract—PT PLN (Persero) Sukabumi area is an electricity service provider and network service provider that operates directly under PT PLN (Persero) Distribution West Java and Banten. Which of course has a very large number of consumers consisting of buildings, housing, offices, and industries both large and small. Therefore PT PLN (Persero) Sukabumi area is demanded to always try to improve the productivity of its services to consumers. But in carrying out their duties, there are still some problems, namely there are still employees who have not mastered their work properly, there are still employees who have not performed the company's operational standard procedures properly and there are still employees who are slow in handling disturbances that are not accompanied by maximum work results. This study aims 1) To find out the Islamic Work Ethic and Work Discipline at PT PLN (Persero) Sukabumi area. 2) To find out Employee Performance at PT PLN (Persero) Sukabumi area. 3) To analyze how the influence of the Islamic Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance in the PT PLN (Persero) Sukabumi area. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculation using the SPSS 23.0 program. The variables in this study are Islamic Work Ethics, Work Discipline and Employee Performance. Collecting data obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The sampling technique is non probability sampling. The respondents of this study were 45 employees of PT PLN (Persero) Sukabumi. The results of this study concluded that: 1) The Islamic Work Ethic at PT PLN (Persero) in the Sukabumi area was high. 2) Work Discipline at PT PLN (Persero) Sukabumi area is included in the very high category. 3) Employee performance at PT PLN (Persero) Sukabumi area is high. 4) Islamic Work Ethic partially has a significant effect on Employee Performance. 5) Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance. 6) Islamic Work Ethics and Work Discipline simultaneously influence Employee Performance. It can be concluded that there is an influence between the Islamic Work Ethic and Work Discipline on employee performance in the employees of PT PLN (Persero) Sukabumi area.

Keywords—*Islamic Work Ethics, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak—PT PLN (Persero) area Sukabumi merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Yang tentu saja memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas gedung, perumahan, perkantoran, serta industri-industri baik besar maupun kecil. Oleh sebab itu PT PLN (Persero) area Sukabumi dituntut agar selalu berusaha meningkatkan produktivitas pelayanannya

kepada konsumen. Namun dalam pelaksanaan tugasnya masih terdapat beberapa permasalahan yakni masih terdapat karyawan yang belum menguasai pekerjaannya dengan baik, masih terdapat karyawan yang belum melakukan standar operasional prosedur perusahaan dengan baik dan masih terdapat karyawan yang lambat dalam hal penanganan gangguan yang tidak disertai dengan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. 2) Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini Etos Kerja Islam, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah non probability sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) area Sukabumi yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Etos Kerja Islam pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk kategori tinggi. 2) Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk kategori sangat tinggi. 3) Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk kategori tinggi. 4) Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6) Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) area Sukabumi.

Kata kunci—*Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu agar terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak lepas dari istilah kinerja karyawan. Mangkunegara (2013:152) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Artinya secara prinsip, kinerja berarti proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan

pekerjaan untuk mencapai hasil.

Salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu menerapkan etos kerja islam. Etos kerja islam dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utamanya. Sehingga ciri-ciri orang yang bekerja dengan etos kerja islami akan terlihat dalam sikap dan perilakunya yang dilandasi oleh keyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah dan berprestasi adalah suatu kewajiban. Tasmara (2002:27) menyatakan bahwa etos kerja islam adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang muslim dengan cara memberikan kemampuannya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat untuk sesama serta memiliki dampak positif terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya etos kerja islam saja namun juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dan sesuai. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam rangka peningkatan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan, dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu penegakan disiplin kerja perlu dijalankan dengan sebaik-baiknya agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menurut Sastrohadiwiryo (2016:330) disiplin kerja, yaitu sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup melaksanakannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila sewaktu-waktu melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

PT PLN (Persero) atau PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di Negara Indonesia serta mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut maka PT PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas gedung, perumahan, perkantoran, serta industri-industri baik besar maupun kecil. Oleh sebab itu PT PLN (Persero) dituntut agar selalu berusaha meningkatkan produktivitas pelayanannya kepada konsumennya. Begitu pula dengan PT PLN (Persero) area Sukabumi merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Penulis melakukan wawancara dengan dengan supervisor sdm di PT PLN (Persero) area Sukabumi, menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugasnya, yakni masih terdapat karyawan yang belum menguasai pekerjaannya dengan baik, masih terdapat karyawan yang belum melakukan standar operasional prosedur perusahaan dengan baik dan masih terdapat karyawan yang lambat dalam hal penanganan gangguan yang tidak disertai dengan hasil kerja yang

maksimal.

Dari uraian pendahuluan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui etos kerja islam pada PT PLN (Persero) area Sukabumi
2. Mengetahui disiplin kerja pada PT PLN (Persero) area Sukabumi
3. Mengetahui kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi
4. Mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi
6. Mengetahui pengaruh etos kerja islam dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi

II. LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002) menyatakan bahwa Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah). Dengan demikian bahwa etos kerja Islam merupakan upaya atau usaha kerja keras yang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya semata-mata hanya untuk mencari ridha Allah SWT, yakni dalam rangka ibadah.

B. Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian bahwa disiplin kerja berkaitan dengan sistem kerja organisasi atau perusahaan yang menjadi standar peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu dijalankannya dengan baik oleh para seluruh karyawan, jika tidak akan mendapatkan sanksi.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Dengan demikian bahwa kinerja disini bukan hanya dilihat dari hasil atau output dari kinerja itu tetapi juga bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan yang sudah ditetapkan dari organisasi atau perusahaan

terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 3. UJI-F PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1318,077	2	659,039	3256,180	,000 ^b
Residual	8,501	42	,202		
Total	1326,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2020.

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 42$ adalah 3256,180 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja Islam dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Etos Kerja Islam pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai etos kerja islam pada dimensi kerja dengan meneladani sifat-sifat serta mengikuti petunjuknya dinilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi kerja merupakan penjabaran aqidah dan kerja dilandasi ilmu. Hal ini berarti para karyawan PT PLN (Persero) area Sukabumi dapat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka yang telah Allah SWT karuniakan serta dapat mengintegrasikannya dengan pemahaman bahwa bekerja merupakan suatu sarana ibadah dan berprestasi adalah kewajiban
2. Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada dimensi disiplin korektif dinilai lebih tinggi dari disiplin preventif. Hal ini berarti PT PLN (Persero) area Sukabumi bersikap tegas dan adil dalam memberikan sanksi yang setimpal terhadap pelanggaran yang ada.
3. Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi termasuk ke dalam kategori tinggi.

tersebut.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji-T Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 1. UJI-T PENGARUH VARIABEL ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,079	,455		,175	,862
Etos_Kerja_Islam	,881	,045	1,946	19,705	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2020.

Tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 19,705 dan nilai ttabel adalah sebesar 0,68011 yang berarti nilai thitung > ttabel atau $19,705 > 0,68011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji-T Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 2. UJI-T PENGARUH VARIABEL DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,079	,455		,175	,862
Disiplin_Kerja	-,867	,089	-,964	9,764	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar -9,764 dan nilai ttabel adalah sebesar 0,68011 yang berarti nilai thitung > ttabel atau $-9,764 > 0,68011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Uji-F Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada dimensi efektivitas dinilai lebih tinggi di bandingkan dengan dimensi kualitas, kuantitas dan kemandirian. Hal ini berarti para karyawan PT PLN (Persero) area Sukabumi dapat mengukur seberapa jauh target itu harus tercapai dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi.

- **Saran**

Penulis memberikan beberapa saran kepada PT PLN (Persero) area Sukabumi sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT PLN (Persero) area Sukabumi lebih memberikan program pelatihan yang baik yang memang sesuai dengan kebutuhan para karyawan tersebut. Yang didalamnya terdapat pemahaman bahwa ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu pekerjaan. Ilmu disini yang berdasarkan wahyu dari Allah SWT yang berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan tentang sunnatullah. Sehingga tentu saja karyawan dapat bekerja dengan kreatif, memiliki perencanaan yang baik dan profesional.
2. Sebaiknya PT PLN (Persero) area dalam hal ini pimpinan perusahaan harus lebih jelas lagi dalam mensosialisasikan kepada seluruh karyawannya mengenai berbagai standar dan aturan yang ada, sehingga penyelewengan-penyelewengan serta pelanggaran dapat di cegah. Dan untuk karyawan PT PLN (Persero) area Sukabumi agar mampu mematuhi standar dan aturan yang sudah diterapkan dan disepakati bersama.
3. Saran untuk PT PLN (Persero) area Sukabumi agar memberi perhatian lebih pada indikator- indikator yang bernilai rendah. Karena bisa jadi menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya agar bisa menjadi lebih baik lagi.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang etos kerja islam dan disiplin kerja ini karena mengingat etos kerja islam dan disiplin kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun perusahaan, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan suatu pengujian mengenai etos kerja islam dan disiplin kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [2] Bagus Muhammad Ramadhan 2015, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", JESTT Vol. 2 No.4, April 2015,
- [3] Bejo Siswanto. 2013 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara: Jakarta.
- [4] <https://www.pln.co.id>
- [5] Lijan Poltak Sinambela. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta
- [6] Tasmara, Toto K.H. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islam. Penerbit. Gema Insani: Jakarta
- [7] Veithzal Rivai, 2014 Islamic Human Capital Management, Rajawali Press: Jakarta
- [8] Wibowo. 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.: Bandung