

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO BISMAR SURABAYA

*by Yulinar Izaidah Izaidah*

---

**Submission date:** 14-Jul-2023 12:40PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130921982

**File name:** JURNAL\_YULINAR\_COMEL.pdf (192.76K)

**Word count:** 2333

**Character count:** 14996

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO BISMAR SURABAYA

Yulinar izaidah<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
e-mail: [Yulinarizaidah01@gmail.com](mailto:Yulinarizaidah01@gmail.com), [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, *quality of work life* dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya. Sampel penelitian sebanyak 51 responden. Data dikumpulkan pada tahun 2023 menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan karyawan PT. Indo Bismar melakukan pelatihan untuk mengembangkan dan mempertahankan persaingan yang semakin pesat sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan supaya kinerja meningkat dan tujuan akan tercapai dan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indo Bismar maka perlu mengoptimalkan indikator – indikator Kemampuan kerja dan Quality of work life karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan dapat memengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.

**Kata kunci :** Kemampuan Kerja, Quality of work life, Etika kerja, dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work ability, quality of work life and work ethics on the performance of employees at PT. Indo Bismar Surabaya. The research sample is 51 respondents. Data was collected in 2023 using a questionnaire and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study prove that work ability has no significant effect on employee performance, quality of work life has no significant effect on employee performance, work ethic has a significant effect on employee performance. It is expected that PT. Indo Bismar's employees will conduct training to develop and maintain increasingly rapid competition so that it can affect employee performance results so that performance increases and goals will be achieved and to further maintain and improve the performance of PT. Indo Bismar's employees, it is necessary to optimize indicators of work ability and Quality of work life because basically employee performance is very important for the company and can affect the results of employee work.

**Keywords :** Work Ability, Quality of work life, Work Ethics, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

5

### Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan memberikan kepintaran dan segala daya upayanya untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, melakukan negosiasi, dan mempersiapkan semua kebutuhan perusahaan untuk melayani klien. Perusahaan harus menjaga agar aset perusahaan tersebut dapat terus bekerja bagi perusahaan.

8 Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat, PT. Indo Bismar Surabaya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui kinerja karyawan yang meningkat maka target dan tujuan akan tercapai, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan hasil akhir. Menurut Simanjuntak (2014:61), yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugastertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulisan dapat menyimpulkan definisi kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil kerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan dari seorang orang karyawan dalam menjelankan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Stoner (2015:111) mengungkapkan bahwa Kemampuan kerja (ability) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Alan Hidayat (2017) bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variable kemapuan 3 kerja sudah sangat baik sehingga kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja.

Quality of work life menurut Nawawi (2018:53) adalah "program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawanan yang lebih baik". Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Adya Hermawati (2019) bahwa quality of work life tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil variable quality of work life sudah sangat baik sehingga quality of work life tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain kemampuan kerja dan quality of work life ada juga hal yang harus diperhatikan adalah etika kerja. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip- prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika. Menurut (Darodjat, 2015:77) etika adalah seperangkat perilaku

positif dan fondasi yang mencakup motivasi. Peningkatan atas penerapan kinerja karyawan juga tidak lepas dari upaya pengaruh perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kerja, quality of work life dan etika kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan terhadap 4 kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti pengaruh **KEMAMPUAN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PT INDO BISMAR.**

## KAJIAN PUSTAKA

### Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (ability) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2015:111). Indikator kemampuan kerja dalam penelitian Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal Jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
2. Tingkat pendidikan non formal Jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
3. Pengalaman kerja Pengalaman kerja adalah proses pembentukan, pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kemauan/minat Kemauan adalah kekuasaan untuk memimpin diri sendiri sehingga seseorang tersebut mampu memutuskan suatu hal.

### Quality of work life

Hadari Nawawi (2018:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Casio (dalam Hadiwijaya, 2016:438) indikator quality of work life yaitu :

1. Partisipasi karyawan Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan.
2. Penyelesaian konflik Perusahaan mampu menyelesaikan konflik baik antar karyawan, semua personil perusahaan serta semua manajemen perusahaan.
3. Komunikasi Didalam perusahaan terdapat suatu komunikasi yang baik antar semua personil dan atasan.
4. Kesehatan kerja Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan baik itu kesehatan jasmani maupun rohani yang memuaskan untuk setiap karyawan sehingga diharapkan karyawan tidak berpaling dari perusahaan.
5. Keselamatan kerja Keselamatan dan antisipasi keselamatan kerja diperhatikan oleh perusahaan berupa menyediakan alat-alat penanggulangan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja.
6. Keamanan kerja Perusahaan menyediakan berbagai alat-alat pendukung untuk menciptakan suasana kerja yang baik
7. Kompensasi yang layak Kompensasi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan immaterial yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap karyawan sebagai imbal balik atau reward atas kinerja karyawan.

8. Rasa bangga Disini karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat.

9. Pengembangan karir Kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatan diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan.

### **Etika Kerja**

Menurut (Darodjat, 2015:77) etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka karakteristik utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. 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

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak (2014:61) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (Supatmi, 2013:30) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan pada saat melakukan pekerjaannya

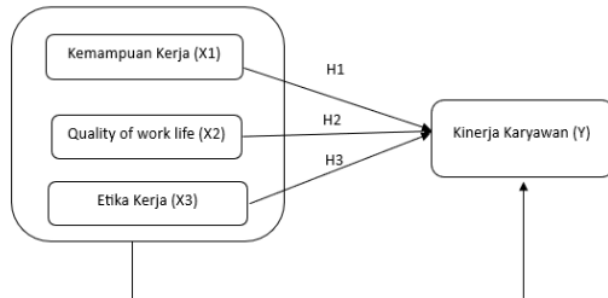
2. Kualitas hasil kerja Merupakan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu kerja Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya apakah sesuai dengan peraturan yang ditentukan atau belum.

4. Tingkat kehadiran Merupakan sebuah etika karyawan yang hadir ditempatkan kerja dan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.

5. Team work Merupakan suatu kemampuan dari seorang karyawan untuk dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam urusan menyelesaikan tugas tersebut.

## Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar

H2 : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar

H3 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar

H4 : Kemampuan kerja, *Quality of work life* dan Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat PT Indo Bismar, yang berjumlah 51 karyawan.

### Sampel

Dalam hal ini penelitian menggunakan teknik nonprobability dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yang dimaksud bahwa sampel penelitian menggunakan semua populasi menjadi sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini yang berjumlah 51 karyawan di PT. Indo Bismar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.663	6.138			.923	.361		
	KEMAMPUAN	.471	.250	.298	1.889	.065		.413	2.420
	QUALITY	.044	.091	.079	.482	.632		.379	2.636
	ETIKA	.422	.142	.425	2.978	.005		.502	1.991

Sumber: Data Hasil SPSS 26 (2023)

### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan  $H_0$

diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar perlu di kembangkan dan di pertahankan karena mempengaruhi kinerja karyawan

#### **Pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Quality of work life berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karya<sup>2</sup>an hal ini menyatakan H1 ditolak dan Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Quality of work life berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar yang artinya kehidupan kualitas kerja perlu ditingkatkan dan dioptimalkan karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan.

#### **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Quality of work life berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karya<sup>2</sup>an hal ini menyatakan H1 ditolak dan Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Quality of work life berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar yang artinya kehidupan kualitas kerja perlu ditingkatkan dan dioptimalkan karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berikut ini adalah hasil penelitian, yang didasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dari hipotesis penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya:

1. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar perlu di kembangkan dan di pertahankan karena mempengaruhi kinerja karyawan<sup>2</sup>
2. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Quality of work life* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar yang artinya kehidupan kualitas kerja perlu ditingkatkan dan dioptimalkan karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan.
3. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indo Bismar semakin tinggi etika karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.
4. Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan Variabel Kemampuan kerja (X1), *Quality of work life* (X2), Dan Etika kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), variabel independent terdiri dari Kemampuan kerja (X1), *Quality of work life* (X2) dan Etika kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada PT.Indo Bismar.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan karyawan PT.Indo Bismar melakukan pelatihan untuk mengembangkan dan mempertahankan persaingan yang semakin pesat sehingga

- dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan supaya kinerja meningkat dan tujuan akan tercapai.
2. Diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT.Indo Bismar maka perlu mengoptimalkan indikator – indikator Kemampuan kerja dan *Quality of work life* karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan dapat memengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.
  3. Diharapkan pembuat kebijakan di PT.Indo Bismar menerbitkan peraturan terkait disiplin tentang hukuman dan reward supaya bisa meningkatkan ke disiplin sehingga etika kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
  4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas, lagi tidak hanya meneliti variabel Kemampuan kerja, *Quality of work life*, dan Etika kerja, tetapi dapat juga meneliti variabel yang lain pada PT.Indo Bismar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. B., & Pandowo, M. (2020). *Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. Jurnal EMBA*, 8(4), 31–40.
- Nurraya, Widodo Sri. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Aspirima, Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 2(2), 83-84.
- Ernawati, & Badar, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 19–31.
- Hadiwijaya, Hendra. (2016). *Pengaruh Quality of work life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4)
- Adriani, M & Suhardi. (2020). *Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Prima Utama (Doctoral dissertation, Universitas Putera Batam)*



# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO BISMAR SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Wilda Fajriyah, Anita Handayani. "The Effect of Financial Behavior Income and Financial Knowledge on Financial Satisfaction in UMKM in Lamongan City", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2022 Publication	2%
4	<a href="http://pdfslide.tips">pdfslide.tips</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://vdocuments.net">vdocuments.net</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://repository.univ-tridianti.ac.id">repository.univ-tridianti.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet Source	2%



ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

2%

---



repository.itbwigalumajang.ac.id

Internet Source

2%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 35 words

Exclude bibliography  On