

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung

The Influence of Work Ethic on Employee's Performance in Ponyo Cinunuk Bandung Restaurant

Riska Hernayanti Pajar¹, Mahendra Fakhri S.E., M.A.B².

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email : hernyantiriska@yahoo.co.id, ²email : mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sektor kuliner memiliki kontribusi besar dalam usaha industri kreatif Indonesia. Kota Bandung khususnya, merupakan kota penghasil berbagai sektor kuliner yang khas dan beragam serta menjadi destinasi wisata kuliner di Indonesia. Salah satu sektor kuliner yang masih bertahan dengan ciri khasnya meskipun sudah sejak lama berdiri adalah Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung. Agar dapat bertahan, perusahaan selalu memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama. Oleh karena itu, SDM haruslah berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk memiliki SDM yang berkualitas, diperlukan adanya pemberdayaan karyawan yang terintegrasi dengan etika kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 64 karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung tergolong dalam kategori baik. Uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinan sebesar 38,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Etika Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

The culinary sector has a great contribution in the creative industries of Indonesia. Bandung city in particular, is a city producing various distinctive and diverse culinary sectors as well as a culinary tourism destination in Indonesia. One of the culinary sectors that still survive with his trademarks although it has long been established is Ponyo Cinunuk Restaurant Bandung. In order to survive, the company always pay attention to the development of its human resources. Human resources (HR) in every organization both public and business are the main resources. Therefore, human resources must be qualified, so it can produce good performance to achieve company goals. To have qualified human resources, it is necessary to empower employees who are integrated with work ethics.

This study aims to determine and analyze the influence of work ethic on employee's performance at Ponyo Cinunuk Restaurant Bandung. The research used a quantitative method with descriptive-causal type of research. Collecting data was done by distributing questionnaires to 64 employees of Ponyo Cinunuk Restaurant Bandung and using saturated sampling type. This research uses data analysis technique that is simple linear regression analysis.

Based on the results of the research, it can be concluded that the work ethic and employee's performance of Ponyo Cinunuk Restaurant Bandung in good categories. The t-test in this research shows that work ethic has a significant influence on employee performance. The results showed that work ethic affects the employee's performance with the value of determinant 38,8% and the residual was influenced by other variables not included in this research.

Keywords : Work Ethic, Employee's Performance, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Sektor kuliner menurut CNBC Indonesia memiliki kontribusi besar dalam usaha industri kreatif Indonesia. Berdasarkan artikel dari Pikiran Rakyat, kota Bandung merupakan kota penghasil berbagai sektor kuliner yang khas dan beragam, oleh sebab itu kota ini dinobatkan menjadi salah satu destinasi wisata kuliner di Indonesia. Salah satu sektor kuliner di kota Bandung yang telah lama berdiri dan masih bisa mempertahankan eksistensinya hingga saat ini dengan ciri khasnya sebagai rumah makan khas sunda adalah Rumah Makan Ponyo. Rumah Makan Ponyo kini telah memiliki beberapa cabang di daerah Jawa Barat, dan berpusat di Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung.

Dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya, Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung selalu memperhatikan perkembangan karyawan, seperti memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya. Bentuk perhatian dari perusahaan tersebut mendukung terciptanya pemberdayaan sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan karena peran karyawan sangat penting di Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung, sehingga perusahaan perlu menjaga sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama (Sinambela, 2016:3)^[7]. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:3)^[4].

Menurut Ernawan (2011:104)^[3] untuk memiliki SDM yang berkualitas, diperlukan adanya pemberdayaan karyawan seoptimal mungkin, dengan menciptakan lingkungan kerja dimana orang-orang merasa dihargai. Pemberdayaan karyawan yang terintegrasi dengan etika kerja diharapkan akan menimbulkan rasa percaya antar manajer dengan karyawan atau antara atasan dan bawahan, karyawan akan melakukan setiap pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan jujur, karena sudah berpatok dengan etika yang telah ditetapkan perusahaan.

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Sunyoto, 2016:160)^[10]. Etika kerja dapat dijadikan alat kontrol sosial oleh perusahaan dan pedoman untuk berperilaku bagi karyawan dalam bekerja agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan lebih unggul dalam persaingan bisnis. Dengan adanya etika kerja diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dan berkualitas, sehingga dapat selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan maupun konsumennya. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan dan mengawasi etika kerja karyawannya dimana etika kerja tersebut diharapkan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung”**.

Rumusan masalah yang dihasilkan berdasarkan latar belakang diatas adalah :

- a. Bagaimana penerapan etika kerja pada karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017:15)^[2].

2.2 Etika Kerja

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Sunyoto, 2016:160)^[10]. Menurut Ernawan (2011:107)^[3] terdapat beberapa prinsip etika dalam bekerja, diantaranya adalah

- a. Bekerja dengan ikhlas.
Bekerja dengan ikhlas berarti bekerja dengan penuh kerelaan. Setiap karyawan harus menyadari pekerjaan yang dilaksanakan adalah karena kemauannya sendiri, bukan paksaan.
- b. Bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab
Tekun adalah kesungguhan dalam melakukan pekerjaan organisasi mengembangkan hal yang dapat ditiru atau dicontoh dalam melakukan pekerjaan di organisasi. Sedangkan bertanggung jawab yaitu melaksanakan tugas

dengan bersungguh-sungguh, bertindak berdasarkan profesionalisme, serta patuh dan setia dalam melaksanakan tugas.

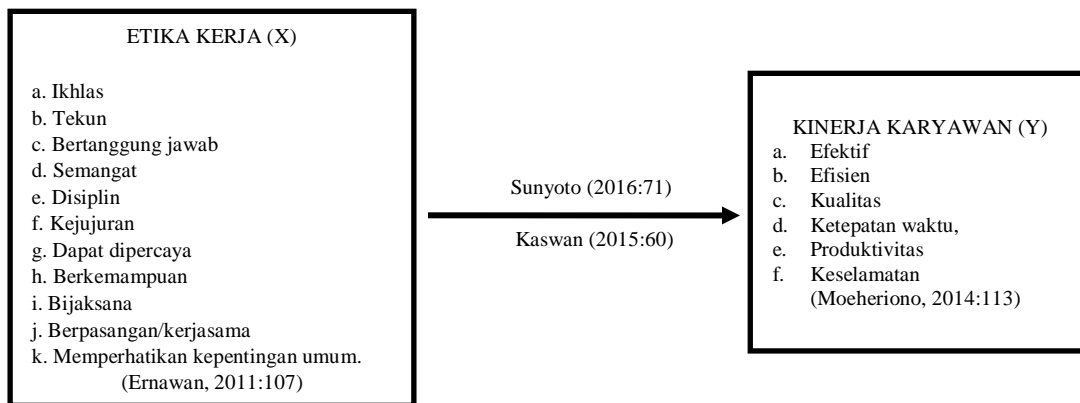
- c. Bekerja dengan semangat dan disiplin.
Bersemangat berarti mempunyai dorongan yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan prestasi dan bersedia menerima nasihat atau teguran. Disiplin berarti tertib dalam tindakan, patuh dan taat kepada peraturanundang-undang , dengan disiplin akan menjamin produktivitas kerja.
- d. Bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya.
Dapat dipercaya dan kejujuran itu berarti memenuhi janji dan secara tetap memenuhi patokan kejujuran, ketulusan hati atas segala tindakan dan pernyataan kita.
- e. Berkemampuan dan bijaksana.
Berkemampuan berarti meningkatkan keterampilan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain,berupaya menambah luas ilmu pengetahuan dan bertindak secara berhati-hati dengan terus belajar dan menggali ilmu (Ernawan, 2011:107)^[3]. Bijaksana dalam arti terbuka dan responsif kepada perubahan, sanggup menerima dan memberi kritikan yang membangun, membuat pertimbangan yang teliti sebelum memutuskan sesuatu tindakan, bersabar dalam menghadapi masalah dan tenang dalam mengalami tekanan.
- f. Bekerja dengan berpasangan/kerjasama
Kerjasama merupakan manajemen melakukan atau melaksanakan suatu kegiatan atau usaha yang ditangani dua orang atau lebih di dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Waworuntu, 2016:62)^[11].

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014:96)^[6]. Moeheriono (2014:113)^[6] Dimensi penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi enam, yaitu:

- a. Efektif, dimensi ini untuk mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (Abdullah, 2014:152)^[1].
- b. Efisien, dimensi ini untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin (Abdullah, 2014:152)^[1].
- c. Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan Waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran karyawan yang dimiliki persatuan waktu (Sunnyoto, 2015:201)^[9].
- f. Keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara etika kerja dan kinerja karyawan yaitu bahwa penerapan standar etika yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang efektif dan efisien (Sunyoto, 2016:71)^[10]. Selain itu etika kerja merupakan indikator terbaik bagi kinerja untuk masa depan sesuai dengan pernyataan Kaswan (2015:60)^[5].

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Statistik deskriptif yaitu statistik yang berfungsi mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono:2015:29)^[8].

3.2 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini sampel dengan jumlah 64 responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuatnya arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis *sampling* jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu melalui wawancara langsung, melalui alat komunikasi seperti telepon seluler, serta penyebaran kuesioner kepada sampel. Selain itu, penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari literatur buku, situs internet, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, artikel dan dokumen yang dimiliki Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 64 responden, ada 67% laki-laki dan 33% perempuan. Diantaranya adalah responden usia ≤ 25 yaitu 45%, usia 26-30 tahun yaitu 27%, usia 31-35 tahun yaitu 9%, dan usia ≥ 35 tahun yaitu 19%. Sedangkan menurut masa kerja responden, pada masa kerja ≤ 5 tahun yaitu ada 61%, 5-10 tahun dan ≥ 15 tahun memiliki persentase yang sama yaitu 19%, dan 11-15 tahun sebesar 1%.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Indrawan, 2014:170)^[4]. Berikut adalah hasil perhitungan untuk analisis linear sederhana menggunakan program IBM SPSS 23:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	,941	,495		1,901	,062	-,048	1,930
Etika Kerja	,737	,117	,623	6,276	,000	,502	,971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0,941 + 0,737X$$

Berikut adalah uraian dari persamaan tersebut :

a. Nilai konstanta sebesar 0,941 menyatakan bahwa jika variabel etika kerja (variabel X) adalah nol (0) maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,941.

b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,737 ini berarti variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan etika kerja (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,737.

Dari persamaan tersebut maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara garis lurus (linier) antara kedua variabel yang diteliti.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan *t-test*. Uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Adapun pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : $\beta_i = 0$, etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk

H_a : $\beta_i \neq 0$, etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk.

Tabel 2
Uji Hipotesis t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	,941	,495		1,901	,062	-,048	1,930
Etika Kerja	,737	,117	,623	6,276	,000	,502	,971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 2 nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 6,276. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dan derajat kebebasan ($df = n-2$) = 62 adalah 1,670. Maka $t_{hitung} (6,276) > t_{tabel} (1,670)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung. Tingkat signifikansi tersebut diperkuat dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi penelitian $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dihitung dengan bantuan program IBM SPSS 23 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,623 ^a	,389	,379	,31811	2,097

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan diatas perolehan besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% = (0,623)^2 \times 100\% = 38,8\%$$

Perhitungan tersebut menunjukan angka sebesar 38,8%. Angka tersebut dapat dikatakan bahwa etika kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 38,8%, sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

- a. Etika kerja pada Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Nilai tertinggi dari variabel etika kerja terdapat pada dimensi semangat.
- b. Kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung termasuk dalam kategori baik. Nilai tertinggi dari variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi efektif.
- c. Berdasarkan hasil pengujian telah terbukti bahwa etika kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Karyawan pada umumnya masih menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam hal kedatangan serta pelaksanaan aturan dan tugas, sehingga disarankan:

- a. Ketika mengadakan pertemuan karyawan atau saat melakukan *briefing*, pihak perusahaan mengingatkan kembali mengenai aturan kerja perusahaan.
- b. Perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang telat ataupun melanggar aturan kerja perusahaan. Selain itu perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, misalnya berupa pemberian bonus ataupun penghargaan *best performance* atau *employee of the year*.
- c. Perusahaan memberikan pelatihan mengenai efektivitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Perusahaan sekali-kali dapat melakukan perlombaan mengenai waktu kerja karyawan, dimana *reward* akan diberikan kepada karyawan yang lebih cepat dan tepat dalam melaksanakan tugas. Kegiatan ini diharapkan akan memacu motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas agar lebih baik dan efisien.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif. Disarankan juga agar dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain. Selain itu, diharapkan tidak lagi mengambil sampel penelitian dengan menjadikan populasi karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- [3] Ernawan, Erni R. (2011). *Business Ethic*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [4] Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [5] Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [9] Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [10] Sunyoto, Danang dan Wika Harisa. (2016). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [11] Waworuntu, Bob. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.