

PENGARUH KODE ETIK (*CODE OF CONDUCT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN DAN PEMBANGKITAN TELLO

Nur Khalisah, Haedar Akib, Muhammad Darwis, Andi Aslinda, Muh. Rizal

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

Email : ichanurkhalisah5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kode etik (*code of conduct*) terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memastikan tingginya tingkat korelasi pada variabel kode etik (*code of conduct*) kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan yakni Analisis Regresi Linier Sederhana yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kode etik (*code of conduct*) terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,733 yang berada pada interval 0,600-0,799 dengan kategori kuat/tinggi

Kata kunci : Etik, Kode Etik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research discussed The Influence Code of Conduct On The Performance of Employees of PT PLN (Persero) The Unit Implementing The Control And Generation of Tello. This type of research is a survey study using a quantitative research design. In this study, researchers tried to ascertain the high level of correlation on the code of conduct of employee performance variables. This study used a survey method, data collection was carried out by observation, questionnaires, and documentation and analyzed using the Simple Linear Regression Analysis, the calculations used SPSS. The results of this study are that there is an influence between the code of conduct on employee performance, with a value of 0.733 which is in the interval from 0.600 to 0.799 in the strong / high category.

Keywords: *Ethics, Code of Ethics, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan proses bisnis perusahaan bertekad untuk selalu menghasilkan produk atau pelayanan yang terbaik serta memperlakukan pelanggan, mitra usaha dan pemasok dengan adil untuk berkembang dan bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung berefek terhadap perusahaan untuk meningkatkan daya saing, dengan maksud agar perusahaan tidak terseleksi oleh alam. Salah satu cara perusahaan agar dapat tetap bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, dalam suatu perusahaan akan membutuhkan komitmen dari seluruh pelaku bisnis. Hal ini membuat manajemen PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello menyadari pentingnya pedoman bagi seluruh pelaku bisnis dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan disebut dengan *code of conduct* (kode etik).

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello penelitian dilatar belakangi oleh permasalahan bahwa karyawan masih belum adanya suatu identitas perilaku yang menjadi ciri khas PLN sedangkan dari sisi *Job Demand* menunjukkan hasil yang relatif konstan. Dengan adanya *code of conduct*, seharusnya karyawan semakin terpacu dan termotivasi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut (Spillane, 2016) kode etik adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Kode etik yang berlaku menurut James adalah bentuk cara manusia untuk menentukan yang benar dan salah dengan akal budi yang dimilikinya. Adapun kode etik perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello yaitu: Keyakinan (*Belief*), Nilai-nilai Perusahaan (*Values*), Tingkah Laku (*Behavior*)

Menurut Sutrisno (2016, hal. 151) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Selanjutnya Menurut Setiawan & Dewi (2014, hal. 147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, Kerjasama antar karyawan, Kepuasan kerja.

METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara Kode Etik dengan

Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello sebanyak 44 karyawan. Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode populasi, dimana menurut Sugiyono (2018, hal 139) yang mengatakan total sampling dapat dilakukan jika peneliti ingin menggeneralisasi dengan syarat populasi yang kecil atau relatif sedikit dengan kesalahan yang minim. Sinonimnya adalah sensus, ketika seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu 44 orang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello dalam bentuk kuesioner dan dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah Data primer dan Data sekunder. Data Primer, yaitu data diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian atau penelitian lapangan dengan mencari dan memperoleh data dari para karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello. Metode yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello. Kuesioner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai pengaruh kode etik (*code of conduct*) terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello, maka untuk indikator pertama mengenai kode etik yaitu Keyakinan (*believe*) menunjukkan tingkat pencapain skor (94%) kategori sangat baik, indikator kedua yaitu Nilai-nilai perusahaan (*values*) menunjukkan tingkat pencapaian skor (91%) kategori sangar baik, indikator ketiga yaitu Tingkah laku (*behavior*) menunjukkan tingkat pencapaian skor (134%) kategori sangat baik.

Dalam tanggapan Responden mengenai Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello, maka untuk indikator pertama yaitu Ketepatan penyelesaian tugas menunjukkan tingkat pencapaian skor (83%) kategori sangat baik, indikator kedua yaitu Kesesuaian jam kerja menunjukkan tingkat pencapaian skor (90%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu Tingkat kehadiran menunjukkan tingkat pencapaian skor (60%) kategori baik, dan indikator keempat yaitu Kerjasama antar karyawan menunjukkan tingkat pencapaian skor (92%) kategori sangat baik dan indicator kelima yaitu Kepuasan kerja menunjukkan tingkat pencapaian skor (80%) kategori sangat baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian, kode etik (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan koefisien $r = 0,733$ berada pada interval $0,600 - 0,799$ dengan kategori kuat/tinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara kode etik terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello dinyatakan dengan tingkat pengaruh kuat/tinggi.

Secara umum Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 106% . Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam lima indikator yang terdapat dalam variabel kualitas pelayanan didapatkan bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello berada dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan uji regresi linear sederhana, maka dapat dikatakan bahwa analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = 11,187$ dan $b = 1,290$ sehingga persamaan uji regresinya adalah $Y = a + bX$ $\Rightarrow Y = 11,187 + 1,290X$. Dari hasil perhitungan uji T diperoleh T_{hitung} 6,976 (dalam tabel Coefficients) dan T_{tabel} 1.681 (0,05 : 42), maka T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu $6,976 > T_{tabel}$ 1681 dan nilai (sig) lebih kecil dari yang disyaratkan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kode etik dengan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello harus meningkatkan kode etik perusahaan karena suatu peningkatan kode etik perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil data output yang diperoleh (r^2) sebesar 0,530 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) adalah 53 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Kode etik pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello, peneliti menggunakan tiga indikator, yaitu keyakinan (*belief*), nilai-nilai perusahaan (*values*), tingkah laku (*behavior*). Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello, peneliti menggunakan lima indikator, yaitu ketetapan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, kepuasan kerja telah berada pada kategori sangat baik. Adanya pengaruh yang signifikan antara kode etik terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil analisis uji T yaitu T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang berarti bahwa kode etik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Echdar, S. M. (2019). *Business Ethics And Entrepreneurship: Etika Bisnis Dan Kewirausahaan*. Yogyakarta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erni, R. E. (2007). *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.
- Zainal, H., Gani, H. A., Guntur, M., & Akib, H. (2019). Micro Enterprises Empowerment Policy in Sidenreng Rappang Regency , Indonesia, *24(1)*, 39–44. <https://doi.org/10.9790/0837-2401053944>
- Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurvadilla, (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pemohon KTP - EL pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Luwu*.
- Satyanugraha, (2003). *Etika Bisnis, Prinsip dan Aplikasi*. LPFE (Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi), Universitas Trisakti. *Kiyai Tapa, 1*.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5)*.
- Spillane, J. J. (2016). *Etika Bisnis dan Etika Berbisnis*, Kanisius,. Yogyakarta.
- Sudijono, A. (2014). *Pengantar Statistik Pendidikan (25th ed.)*. Raja Grafindo.
- Sugioyono, (2016). *Metode Penelitian Administrasi (23 (ed)*. Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Pendidikan. *Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian. *Bandung: Alfabeta.*

Suryana, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 6(2).

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Prenadamedia Group.*

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Ke lima. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*

Wijaya, Indrayeni, R. (2018). Pengaruh Kode Etik Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *IV(1)*, 101–110.

Windi, J. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal dan Code of Conduct (Pedoman Perilaku) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Yu, X. (2008). Impacts of corporate code of conduct on labor standards: A case study of Reebok's athletic footwear supplier factory in China. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 513–529.