

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOSKERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAPEFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELEKOMUNIKASIINDONESIA Tbk
CABANG TENGGARONG**

Oleh : Hermanto

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

Problems that researchers look at PT. Telkom Tenggarong Branch is the level of employee effectiveness is still not optimal. Particularly visible from the factors that cause in terms of a less conducive working climate, minimal work ethic and lack of running and frequent discipline of work. This is seen with the lack of initiative, awareness and responsibility of employees to the work, often delaying the work given from the employer so that work can not be completed on time, lack of cooperation in handling the job and many employees who do not work and are less obedient and Obedient to working hours

This study uses quantitative data obtained from questionnaire data. The number of research samples are 25 people with the method of taking by census. The analytical tool used multiple linear regression analysis with hypothesis testing using F test and t test.

The result of F test calculation obtained F count is 45,343, while the value of F table obtained value of 2.76 this means that ($F_{hitung} 45, 343 > F_{tabel} 2.76$) with significant value $< 0,05$, so can be said organization climate variable, Work ethic and work discipline simultaneously able to show its effect on work effectiveness. Then the first hypothesis is accepted. From the three t test results above shows the partial correlation value of variable discipline of work is greatest compared to organizational climate variables and work ethic that is equal to 0.612 or 61.2%, so that the work discipline variable is the most dominant variable affecting the effectiveness of employees at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Tenggarong Branch. From the description, it can be concluded that the second hypothesis is accepted

Keywords: Organizational Climate, Work Ethic, Work Discipline, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor yang paling dominan dan paling menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebuah organisasi apapun namanya haruslah dapat memanfaatkan dan memberdayakan potensi sumber daya manusia yang tersedia. Untuk mengembangkan sumber daya manusia memerlukan sebuah manajemen khusus agar dapat berdaya guna secara maksimal, serta dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Pada masa era globalisasi, tuntutan kemampuan dan kompetisi diri sudah menjadi hal yang wajar dan harus dilakukan. Dalam sebuah instansi atau kantor, sudah merupakan keharusan untuk menempatkan dan memanfaatkan seluruh pegawai dan aparat yang dimiliki berdasarkan potensi dan kemampuan.

Saat ini sebagian organisasi berkeinginan bahwa hasil penilaian prestasi kerja maupun tingkat efektivitas kerja karyawan dijadikan sebagai alat pendorong untuk memacu semangat

kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan upaya tersebut diharapkan selain dapat meningkatkan kinerja karyawan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyal kepada organisasi, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi sudah dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

PT. Telkom merupakan perusahaan di kota Tenggarong yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi, baik telekomunikasi antar rumah maupun seluler. PT. Telkom dulunya bernama perumtel (perusahaan umum telekomunikasi) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara dengan misi mengembangkan dan mengusahakan telekomunikasi untuk umum dalam negeri guna mempertinggi kelancaran hubungan – hubungan dalam masyarakat untuk menunjang pembangunan nasional. Telkom pada mulanya penjualan yang dilakukan oleh perusahaan mengalami kemajuan namun dengan banyaknya operator – operator yang bermunculan maka

perusahaan perlu hati – hati dalam upaya mempertahankan pangsa pasar. Sekarang ini PT. Telkom lebih memfokuskan penjualan usahanya dengan jenis internet speedy. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Cabang Tenggarong sekarang sebanyak 25 orang.

Di lain pihak banyak tantangan yang dihadapi oleh pada PT. Telkom dalam upaya untuk menciptakan organisasi yang efisien dan produktif salah satunya adalah upaya manajemen untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Dalam era globalisasi, tuntutan akan peningkatan kompetensi diri merupakan upaya dini dalam menjawab tantangan tersebut dimasa yang akan datang.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Handoko, 2005 ; 103). Efektivitas kerja adalah suatu ukuran hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai / karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Kenyataan sekarang ini yang terlihat ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan efektivitas kerja karyawan PT. Telkom diantaranya ;

1. Kurangnya inisiatif, kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diaman.
2. Seringkali menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dari atasan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Hanya sebagian kecil atau beberapa karyawan saja yang mampu mengerjakan tugas yang diberikan sedangkan yang lain hanya duduk bersantai saja.
4. Kurangnya kerja sama dalam menangani pekerjaan.
5. Ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja serta kurang taat dan patuh pada jam-jam kerja terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal.
6. Dalam menjaga kelangsungan hidup instansi perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus

menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Ada beberapa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong dalam pelaksanaan pekerjaan operasional sehari-harinya. Beberapa faktor tersebut yang akan diteliti dalam penelitian skripsi ini adalah faktor iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

7. Litwin dan Stringer, seperti dikutip Handoko (2005 ; 105) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Yang sering menjadi permasalahan pada iklim organisasi pada PT. Telkom Cabang Tenggarong adalah karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dukungan dari pimpinan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan juga dirasa masih minim, kurangnya kehangatan suasana kerja yang mana sering terlihat terkesan kaku antar karyawan dan terkadang sering terjadi konflik antar karyawan PT. Telkom Cabang Tenggarong.
8. Etos kerja menurut Abdullah (2007 ; 114) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama). Yang sering menjadi permasalahan pada etos kerja pada PT. Telkom Cabang Tenggarong adalah para karyawan sering merasa terpaksa dalam bekerja, karyawan terkadang kurang menghargai hasil kerja sendiri atau karyawan lain dan karyawan merasa bekerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.
9. Menurut Hasibuan (2007:104), memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan

diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yang sering menjadi permasalahan pada disiplin kerja pada PT. Telkom Cabang Tenggarong adalah karyawan terkadang kurang mau mematuhi peraturan dari atasan yang tidak sesuai dengan prinsipnya, pimpinan terkadang kurang tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan / sering pilih kasih dan pelanggaran disiplin juga kurang sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.

Seharusnya dengan iklim organisasi yang baik, etos kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik efektivitas kerja karyawan PT. Telkom Cabang Tenggarong dapat lebih di tingkatkan.

Iklim Organisasi

Menurut Simamora (2007: 508) organisasi harus menciptakan iklim yang mendorong manajemen karir yang komprehensif. Contohnya adalah sebuah organisasi yang mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan. Selain ketersediaan pekerjaan, jumlah informasi yang tersedia seseorang memilih sebuah organisasi berdasarkan kecocokan antara iklim organisasi sebagaimana mereka mempersepsikan dalam karakteristik pribadi mereka. Dalam iklim seperti itu pimpinan pusat akan lebih mengenali pimpinan atas seberapa baiknya mereka mengembangkan bawahan mereka. Disini departemen sumber daya manusia yang lebih dikenal dengan kepegawaian dapat mendukung edukasi (pendidikan) lebih lanjut dengan menawarkan pembayaran biaya sekolah atau program pelatihan dan pengembangan lainnya. Pimpinan organisasi juga merupakan bagian dari iklim organisasi yang dapat mengadakan program pengembangan karir yang membantu perencanaan karir pegawai dengan cara memberitahukan pegawai mengenai pekerjaan yang ada sekarang dan masa mendatang. Dari uraian diatas iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dan menunjang aktivitas individu di dalamnya.

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Hasibuan (2007 ; 97) yang menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama.

Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Handoko (2005 ; 105) mendefinisikan iklim organisasi sebagai Suatu yang dapat diukur

pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Siagian (2009 : 125) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Jadi dari beberapa defines diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

James dan Jones dalam Simamora (2007 : 455) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a. Multiple measurement – organizational approach.

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

b. Perceptual measurement – organizational attribute approach

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. Perceptual measurement – individual approach

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat

mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

Simamora (2007 : 457) menerangkan dalam jurnalnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 1968. Iklim organisasi dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

- a. Responsibility (tanggung jawab)
- b. Identity (identitas)
- c. Warmth (kehangatan)
- d. Support (dukungan)
- e. Conflict (konflik)

Pengertian dari masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan (Robbins, 2007 : 560).

Tanggung jawab berhubungan dengan delegasi, Handoko (2008 : 224) menyatakan bahwa delegasi dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk menjalankan kegiatan tertentu. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya. Empat kegiatan terjadi ketika delegasi dilakukan:

- a. Pendelegasian menetapkan tujuan dan tugas pada bawahan.
- b. Pendelegasian melimpahkan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas.
- c. Penerimaan delegasi, baik implisit atau eksplisit, menimbulkan tanggung jawab.
- d. Pendelegasian menerima pertanggungjawaban bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai.

Dengan penjelasan di atas maka karyawan akan merasa senang menerima tanggung jawab yang diberikan atasannya, karena selain mendapat kejelasan mengenai batasan-batasan tugas yang diterimanya serta kepada siapa dia harus mempertanggung

jawabkan hasil kerjanya, karyawan termotivasi untuk menerima tanggung jawab lain dan menyelesaikan tugas yang diterimanya dengan baik.

2. Identitas

Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok (Handoko, 2005 ; 225).

3. Kehangatan

Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal (Handoko, 2005 ; 225).

4. Dukungan

Dukungan (*support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Handoko, 2005 ; 225).

5. Konflik

Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (Handoko, 2005 ; 225).

Menurut Robbins (2007 : 477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan

erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Menurut Wirawan (2007 ; 124) bahwa: Etos kerja sebagai Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan).

Selanjutnya Handoko (2005 ; 71) menyatakan bahwa: etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Abdullah (2006 ; 198) diartikan "Sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Sedangkan kerja, menurut Abdullah, secara lebih khusus dapat diartikan "Sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral".

Dari pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka yang selalu melekat pada diri mereka

Menurut Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (2005 ; 68), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap

yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja dalam penelitian ini mengacu kepada apa yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suryanti sebagaimana tersebut di atas. Berdasarkan uraian tersebut, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi atau positif, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. (Pandji Anoraga dan Sri Suryanti, 2005 ; 69).

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah atau negatif, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya ((Pandji Anoraga dan Sri Suryanti, 2005 ; 70), yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya. Nitisemito (2006:97) mengatakan bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas
- b. Tingkat kemangkiran naik
- c. Tingkat perputaran buruh yang tinggi.

- d. Tingkat kerusuhan yang naik.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan

Menurut Herzberg dikutip oleh Mangkunegara (2007:231) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja. Beberapa penelitian mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan pada sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Menurut Sinamo (2005 ; 102), ada delapan etos kerja, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat
Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri.
2. Kerja adalah amanah
Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah.
3. Kerja adalah panggilan
Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:
4. Kerja adalah aktualisasi
Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah penerahan energi biologis, psikologis, dan spritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia.
5. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran. Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu: Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memegang jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.

8. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Daya pendorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan

psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Herzberg dalam Gibson (1997) menyatakan bahwa: "Untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja".

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007; 193)

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang karena telah melanggar aturan. (Sobirin 2007 : 53).

Disiplin kerja (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora (2007 : 610).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan/prosedur yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaa yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Henry Simamora Ada tiga bentuk disiplin:

- Pertama, terdapat disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari permulaan hingga akhir.

- Kedua, terdapat disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi : kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relative kecil.
- Ketiga, terdapat disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Oleh karena itu, disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman atau pencegahan. Disiplin dapat pula bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung individu karyawan, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan.

Hasibuan, (2007, 196) mengatakan Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan didalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sipat manusia selalu yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan,

membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi karyawan dan masyarakat.

- f. Sanksi Hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
- g. Ketegasan
Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Efektivitas Kerja

Menurut Amsyah (2003 ; 130) efektivitas adalah "kegiatan mulai dengan adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri"

Berikut ini pengertian efektivitas kerja menurut Susanto (2004 ; 41) adalah Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses operasional, termasuk didalamnya informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil

akibat sesuai yang dikehendaki (Handoko, 2005 ; 103)

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Simamora, 2007: 165).

Dari berbagai pengertian efektivitas kerja diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa efektivitas kerja adalah satu ukuran hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai / karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Hasibuan (2007, 89) ada empat faktor yaitu :

a. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

b. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu :

- Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- Tingkat rasionalitas organisasi.

c. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja (pegawai / karyawan merupakan sumberdaya yang langsung

berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007, 94) yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkrit dan dapat diukur, beberapa analisis organisasi berusaha mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas (prestasi kerja)
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlabar
- e. Pencapaian sumber daya (Hasibuan, 2007 ; 94)

Dalam hubungannya dengan penelitian ini lebih menekankan pada kriteria yang berhubungan langsung dengan para karyawan yang akan melaksanakan tugas pekerjaan yaitu :

Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan semua kebutuhannya tanpa melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Kemampuan menyesuaikan diri ini sangat penting karena hal tersebut merupakan sarana tercapainya kerjasama antara karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut penjelasan Hasibuan (2007, 96) prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang

melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan hal sebagai berikut ini : “secara sederhana umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan.
- c. Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja

Untuk mencapai prestasi seperti yang diinginkan maka diperlukan kerja keras sesuai dengan fungsi peranan di dalam organisasi yang dimasukinya. Prestasi kerja dapat dirasakan bila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama.

Hipotesis

Memperhatikan perumusan permasalahan yang dikaitkan dengan kajian teoritis serta berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diajukan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong.
2. Bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong.

BAHAN DAN METODE

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penulisan ini pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong yang beralamatkan di Jalan S.Parman No. 04 Kelurahan Melayu Tenggarong. Alasan ilmiah penulis tertarik meneliti pada tempat ini adalah untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap efektivitas kerja karyawan .

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari jumlah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong yang berjumlah sebanyak 25 karyawan (non pimpinan). Karena populasi sebanyak 25 orang relatif kecil berada dibawah 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 25 orang. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2010 : 35) yang menyatakan bahwa “Semakin

besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar”. Sedangkan metode pengambilan sampelnya adalah sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Model Analisis Data

Model analisis data sesuai dengan objek penelitian yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong dimana variabel penelitian yang digunakan lebih dari satu (iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja), maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2010 ; 251)

Dimana :

Y	= Efektivitas kerja
X1	= Iklim organisasi
X2	= Etos kerja
X3	= Disiplin kerja
b1,b2,b3	= Koefisien regresi partial
a	= Konstanta
ê	= Error atau sisa (residual)

Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan pengaruhnya secara (simultan) terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis dari uji F ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji Regresi Partial (Uji t)

Pembuktian kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran

koefisien regresi parsial. Pengujian uji t ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat untuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak ini berarti variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung $>$ korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid sedangkan Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya $>$ 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas Data, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Uji Linieritas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dalam hal penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel Anova dibawah ini

Tabel 1
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	es		Square		
1	1	1.624	3	.541	45.3
Regression		.251	2	.012	43
Residual		1.875	1		0
Total			2		
			4		

Sumber : Output SPSS (Lampiran)

Berdasarkan tabel anova dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1), etos kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggaraong, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda adalah lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Pengaruh faktor-faktor tersebut secara serempak sangat signifikan di mana $p < 0,05$, jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 45,343 >$ dari $F_{tabel} 2,76$). maka variabel independen (bebas) mempunyai hubungan yang signifikan atau faktor variabel efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima.

Langkah analisis selanjutnya adalah mengetahui seberapa besar pengaruh korelasi (tingkat keeratan hubungan) antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel efektivitas kerja serta sumbangan persentase (*adjusted R square*) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ini dapat dilihat pada tabel *model summary* dibawah ini

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.931	.866	.847	.10927	1408

Sumber data : Output SPSS – Lampiran.

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja adalah 0,931 yang berarti sangat kuat hubungannya karena terletak diantara 0,80 – 1,000. Nilai adjusted R square yang dihasilkan sebesar 0,866 atau 86,6% yang berarti efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi,

etos kerja dan disiplin kerja dan sisanya 13,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Nilai tersebut bisa dibandingkan dengan melihat daftar korelasi T tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Daftar Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2007 ; 216)

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap tingkat efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong, adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 23. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1,713. Bila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dinyatakan variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna parsial terhadap efektivitas kerja, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak. Hasil uji t , dapat dijabarkan sebagai berikut in

Tabel 4
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
(Constant)	-.935	.367		-2.543	.019		
Iklim organisasi	.518	.069	.629	7.507	.000	.907	1.103
Etos kerja	.370	.090	.331	4.124	.000	.991	1.009
Disiplin kerja	.403	.044	.776	9.235	.000	.902	1.108

Sumber data : Output SPSS – Lampiran

Secara matematis model regresi fungsi efektivitas kerja pada PT. Telkom Cabang Tenggarong dari hasil regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah $Y = - 0,935 + 0,518X_1 + 0,370X_2 + 0,403X_3$. Nilai constant sebesar $- 0,935$ bermakna jika variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja sama dengan nol atau tidak ada sama sekali, maka efektivitas kerja karyawan akan constant seterusnya menurun sebesar $- 0,935$.
- Variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 7,507 > t_{tabel} = 1,713$) dengan nilai $\alpha < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan H1 diterima.
- Variabel etos kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 4,124 > t_{tabel} = 1,713$) dengan nilai $\alpha < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan H1 diterima.
- Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 9,235 > t_{tabel} = 1,713$) dengan nilai $\alpha < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan H1 diterima.

Kemudian untuk melihat hasil seberapa besar sumbangan masing-masing variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel *correlations*(lampiran) dari koefisien korelasi dibawah ini

- Besarnya hubungan antara variabel efektivitas kerja dengan iklim organisasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,406 atau 40,6% yang berarti hubungan antara kedua variabel ini adalah cukup kuat hubungannya.
- Besarnya hubungan antara variabel efektivitas kerja dengan etos kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,410 atau 41,0% yang berarti hubungan antara kedua variabel ini adalah cukup kuat hubungannya.
- Besarnya hubungan antara variabel efektivitas kerja dengan disiplin kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,612 atau 61,2% yang berarti hubungan antara kedua variabel ini adalah kuat hubungannya.

Uji reliabilitas dan validitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkenaan-trasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya $> 0,4$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipergunakan seluruhnya.

Tabel 5
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Exclude d(a)	0	,0
	Total	25	100,0

Tabel 6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	16

Pengujian uji reliabilitas dari hasil output tabel *reliability statistic* (lampiran) didapatkan

Tabel 8
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir_1	56.6267	32.453	.543	.781
butir_2	56.9333	31.847	.478	.793
butir_3	56.9867	31.230	.659	.778
butir_4	57.1600	32.352	.640	.740
butir_5	56.7600	29.942	.501	.742
butir_6	57.2933	32.453	.519	.793
butir_7	57.0400	29.255	.562	.728
butir_8	57.0667	33.306	.560	.745
butir_9	56.8933	30.340	.739	.775
butir_10	56.8800	36.026	.517	.784
butir_11	56.8267	32.010	.601	.780
butir_12	57.1067	32.475	.626	.763
butir_13	56.6933	32.621	.640	.724
butir_14	57.0133	32.067	.557	.722
butir_15	57.0267	30.945	.681	.789
butir_16	56.7067	30.751	.695	.785

Sumber : Output SPSS – lampiran

Pengujian validitas dilihat pada bagian tabel item total statistic (lampiran), nilai R hitung

nilai cronbach's alpha atau R hitung sebesar 0,730 sedangkan standar nilai minimal untuk kuisioner dianggap reliabel adalah 0,400 sehingga terlihat nilai R hitung 0,730 lebih besar daripada 0,400 yang berarti kuisioner pada penelitian ini bisa dianggap terbukti reliabel. Nilai cronbach alpha = 0,730 terletak diantara 0,60 hingga 0,799 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah reliabel.

Tabel 7
Tingkat Reliabilitas
Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
$> 0,20$ s.d 0,40	Agak Reliabel
$> 0,40$ s.d 0,60	Cukup Reliabel
$> 0,60$ s.d 0,80	Reliabel
$> 0,80$ s.d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Tritton: 248; 2006.

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung $>$ korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner bisa dianggap valid

untuk masing-masing 16 kuisioner berkisar dari yang terendah 0,478 dan tertinggi 0,739. Nilai R

tabel pada dengan jumlah populasi $N = 25 - 2 = 23$ dengan standar 5% senilai 0,413. Jadi R hitung > R tabel atau dimana nilai masing-masing R hitung 16 butir pertanyaan kuisioner skripsi ini terlihat pada kolom *corrected item total correlation* semuanya berada diatas atau lebih besar daripada 0,413. Sehingga disimpulkan dalam penelitian skripsi ini 16 butir pertanyaan bisa dianggap valid dan tidak ada butir pertanyaan yang dibuang.

Tabel9
Nilai Validitas Tiap-tiap Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,543	0,413	Valid
2	0,478	0,413	Valid
3	0,659	0,413	Valid
4	0,640	0,413	Valid
5	0,501	0,413	Valid
6	0,519	0,413	Valid
7	0,562	0,413	Valid
8	0,560	0,413	Valid
9	0,739	0,413	Valid
10	0,517	0,413	Valid
11	0,601	0,413	Valid
12	0,626	0,413	Valid
13	0,640	0,413	Valid
14	0,557	0,413	Valid
15	0,681	0,413	Valid
16	0,695	0,413	Valid

Uji asumsi klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi. Dengan profil data semacam ini maka data tersebut bisa

dianggap mewakili populasi. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

Hasil perhitungan tabel *test of normality* diatas didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk > 0,05 sehingga dalam penelitian skripsi ini memiliki data distribusi yang normal.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisisnya menggunakan korelasi pearson moment. Syarat untuk pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antar variabel bebas sebesar 0,800 keatas maka terjadi multikolinieritas.

Dari tabel matrik *pearson correlation*(lampiran)menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas (iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja) sebesar 0,031, 0,077 dan -0,300 masih dibawah 0,800.

c. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas*

Tabel 10
Residual statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicated Value	2.4208	3.4563	3.1000	.26015	25
Residual	-.13780	.30193	.00000	.10222	25
Std. Predicated Value	-2.611	1.370	.000	1.000	25
Std. Residual	-1.261	2.763	.000	.932	25

Sumber : Output SPSS – lampiran

Pada bagian tabel *residual statistic* diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata

(mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

d. Uji linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Syarat pengujianya adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dapat dikatakan tidak linear.
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dapat dikatakan linear

Hasil perhitungan uji linearitas pada tabel coefficients kolom t didapatkan nilai ketiga variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian skripsi ini data perhitungan dapat dikatakan linear.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Dari hasil analisis antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerjaterhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = - 0,935 + 0,518X_1 + 0,370X_2 + 0,403X_3$. Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstanta (a) sebesar - 0,935 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 , sama dengan nol atau jika variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerjaterjadi ada sama sekali maka efektivitas kerja karyawan akan selalu tetap *constant* menurun sebesar - 0,935. Sehingga untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada tempat ini maka variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja harus dipergunakan, karena ketiga variabel ini terbukti mempunyai kontribusi nilai positif terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi X_1 iklim organisasi bertanda positif (+) sebesar 0,518 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel iklim organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,518 dan sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka efektivitas kerja akan menurun pula.. Koefisien regresi X_2 etos kerja bertanda positif sebesar 0,370 menyatakan

bahwa bahwa jika ada penambahan 1 satuan dari variabel etos kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,370 dan sebaliknya jika etos kerja yang ada menurun maka efektivitas kerja karyawan juga akan menurun. Koefisien regresi X_3 disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,403 menyatakan bahwa bahwa jika ada penambahan 1 satuan dari variabel disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,403 dan sebaliknya jika disiplin kerja yang ada menurun maka efektivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil perhitungan uji F didapat F hitung adalah 45,343, sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,76 hal ini berarti bahwa ($F_{hitung} 45,343 > F_{tabel} 2,76$) dengan nilai signifikan < 0,05, sehingga dapat dikatakan variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerjasecara bersama-sama / simultan mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong” **diterima.**

Ketiga variabel bebas yaitu iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara bermakna (nyata) terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap efektivitas kerja sebesar 86,6 % (Adjusted R square = 0,866) sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, kompensasi, kepemimpinan.

Variabel independen iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Kemampuan variabel ini menjelaskan efektivitas kerja sebesar 40,6%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel independen iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (t hitung > t tabel) atau $7,507 > 1,713$.

Variabel etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Kemampuan variabel ini menjelaskan efektivitas kerja sebesar 41%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap

efektivitas kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $4,124 > 1,713$.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Kemampuan variabel ini menjelaskan efektivitas kerja sebesar 41%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $9,235 > 1,713$.

Dari ketiga hasil uji t diatas terlihat nilai korelasi parsial variabel disiplin kerja yang paling besar dibandingkan variabel iklim organisasi dan etos kerja yakni sebesar 0,612 atau 61,2%, sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Tenggarong” **Diterima.**

Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas, didapatkan nilai alpha crocbanh sebesar 0,730 lebih besar dari nilai standar 0,400 maka kuisisioner yang diuji terbukti reliabel nilai tingkat kemantapannya adalah reliabel. Dari uji validitas Pada bagian Item Total Statistics, ternyata dari sebanyak 16 butir pertanyaan kuisisioner yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari uji normalitas data didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk $> 0,05$ sehingga dalam penelitian skripsi ini memiliki data distribusi yang normal. Kedua dari uji multikolinieritas pada matrik *pearson correlation* menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas masih dibawah 0,800. Ketiga dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata (mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa model analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*. Dan terakhir dari uji linearitas Hasil perhitungan uji linearitas (pada lampiran), tabel coeeficient kolom t didapatkan nilai ketiga variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi

0,000 sehingga dalam penelitian ini data perhitungan dapat dikatakan linear.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari perhitungan persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong. Maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya. Dari hasil perhitungan uji F didapatkan hasil bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Hubungan antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja karyawan sangat kuat hubungannya. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap efektivitas kerja sebesar 86,6 % sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, kompensasi pengembangan karir dan lain lain.
3. Dari ketiga hasil uji t hitung terlihat nilai korelasi parsial variabel disiplin kerja yang paling besar dibandingkan variabel iklim kerja dan etos kerja, sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Tenggarong, sehingga hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2007. **Organisasi dan manajemen**. Edisi keempat, Erlangga, Jakarta.
- Foller, Mary Parker, 2008, **Teori Manajemen Klasik**, Alih bahasa Imam Syahrani, Penerbit PT. Toko Agung, Jakarta.

- Pandji Anoraga dan Sri Suryanti, 2005, **Efektivitas organisasi**. Jakarta : Erlangga
- Robbin, Stephen, 2007, **Perilaku Organisasi**, Penerjemah Hadyana Pujatmoko, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 5, Prehallindo, Jakarta.
- Santoso, Sastropetro, 2002, **Pengembangan Budaya Organisasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo. 2005. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
- Sobirin, Achmad, 2007, **Perubahan Budaya Organisasi Dalam Praktik**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, **Statistik Untuk Penelitian**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Stoner, James. A.F, 2007, **Manajemen**, Alih bahasa Winardi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Susanto, Azhar, 2004, **Sistem Informasi Manajemen**, Edisi Ketiga, Penerbit Linga Jaya, Bandung
- Winardi. J, 2008, **Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen**, Penerbit Raja Persada Grafindo, Jakarta.
- Wirawan. 2007. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.