



MEMBANGUN ETIKA KERJA DAN PENEMPATAN KERJA YANG EFEKTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PDAM PURWA TIRTA DHARMA KABUPATEN GROBOGAN

Sindi Novitasari¹, Achmad Afifudin Sa'bana², Luluk Mubarok³, Ratih Pratiwi⁴, dan Sunarto⁵

**¹ Jurusan
Manajemen
Fakultas Ekonomi
dan Bisnis
Universitas Wahid
Hasyim, Semarang,
Indonesia,
snovsar@gmail.com**

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etika dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan. Desain penelitian ini adalah studi kasus menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melakukan wawancara secara terstruktur. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang terdiri dari unsur manajemen atau Direktur, dan unsur staf karyawan di Bagian Administrasi & Keuangan, Bagian Teknik, dan Bagian Pemasaran. Hasil penelitian menemukan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh etika kerja yang meliputi tanggung jawab, kerja yang positif, disiplin maupun ketekunan. Pada penelitian ini juga menemukan prestasi kerja dipengaruhi oleh penempatan karyawan dari segi pendidikan, pengetahuan maupun pengalaman kerja. Penelitian ini memiliki implikasi praktis terhadap pegawai PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan akan menyadari dan termotivasi serta memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan air bersih yang berkualitas kepada masyarakat sesuai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : PDAM Purwa Tirta Dharma, Prestasi Kerja, Etika Kerja, Penempatan Kerja

PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat memperoleh keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja yang baik dapat dicapai apabila pegawai memiliki etika kerja yang baik (Gaya et al., 2019). menurut (Ekonomi & Bisnis, 2017) Etika kerja merupakan seperangkat norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan moralitas dan perilaku pegawai. Etika kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja dan kinerja pegawai. (Manajemen et al., 2013) mengemukakan bahwa Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dan mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Irene Ch, Sumanti, Wehelmina Rumawas, dan Danny D.S. Mukuan (2018) tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Manado, hasil penelitian menyebutkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Jenni Tarigan, Edi Arianto, dan Hasugian (2020) tentang Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi prestasi kerja dan dapat meningkatkan kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nailatul Hasanah, Hadi Sunaryo, dan Restu Millanintyas (2020) tentang Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (pada karyawan PT Garam (persero)), hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat etika kerja maka semakin tinggi juga prestasi kerja pegawai, namun dalam penelitian tersebut tidak mempertimbangkan pengaruh penempatan kerja.

Situasi ini perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dan simultan mengenai pengaruh etika kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Untuk tujuan tersebut PDAM Purwa Tirta Dharma yang merupakan perusahaan air minum yang beroperasi di Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, dipilih sebagai studi kasus penelitian ini, karena PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan air bersih yang berkualitas kepada masyarakat dan perlu memiliki pegawai yang kompeten serta bekerja dengan etika kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian terdahulu (Irene Ch, Sumanti, Wehelmina Rumawas, dan Danny D.S. Mukuan, 2018; Jenni Tarigan, Edi Arianto, dan Hasugian, 2020; Nailatul Hasanah, Hadi Sunaryo, dan Restu Millanintyas, 2020) menggunakan pendekatan secara kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan secara kualitatif karena etika kerja tidak bisa diukur secara obyektif. Penelitian yang didasarkan pada pendekatan kualitatif ini, pengumpulan datanya menggunakan wawancara dan narasumbernya hanya berjumlah 10 responden, sedangkan penelitian sebelumnya memiliki banyak narasumber, karena pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian terdahulu menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin untuk bisa mencapai jumlah responden yang banyak. Teknik wawancara ini dipilih karena peneliti bisa berinteraksi langsung dengan narasumber yang terpercaya dan representative dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Pada teknik wawancara, ekspresi non verbal seperti ekspresi wajah, dan gerakan tubuh dari responden dapat diketahui oleh peneliti sehingga data yang dikumpulkan menjadi lebih tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Etika Kerja

Etika kerja adalah konsep yang memiliki beragam definisi menurut para ahli. Definisi

etika kerja memberikan pemahaman tentang nilai-nilai, norma, dan sikap kerja yang mempengaruhi perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa definisi etika kerja yang relevan dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang konsep ini, yaitu :

Menurut **Ernawan (2017:2)** dalam (Simanjuntak et al., 2023) etika merupakan Cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Menurut **Massora (2016:44)** dalam (Puspa Dewi et al., 2022) menyatakan bahwa etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Linda dan Rahmawati (2019:54) dalam (Puspa Dewi et al., 2022) menjelaskan bahwa etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri seorang atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa. (**Ernawan, 2007**) dalam (Nurhasanah et al., 2022a). Menurut **Ernawan, (2016)** dalam (Bhastary, 2020) etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Menurut **Griffin & Ebert** dalam (Budianto & Pongtuluran, 2017) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Menurut **Tasmara (2000:14)** dalam (Isa Indrawan, 2017), etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja.

Menurut **Jonhson** dalam (Manajemen & Vol, 2019) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Etika adalah kajian sifat moral dan pilihan moral yang spesifik, filsafat moral, dan aturan-aturan atau standar yang mengatur perilaku para anggota profesi (**Ferrel, 2013**) dalam (Sarjana SMK Negeri et al., 2014). Etika adalah studi tentang standar moral dan pengaruhnya terhadap perilaku (**Dutelle, 2011**) dalam (Sarjana SMK Negeri et al., 2014)

(**Kreitner & Kinicki, 2014**) dalam (Nurhasanah et al., 2022a) Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Etika kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3) dalam (Yantika et al., 2018).

Indikator Etika Kerja

Dalam penelitian ini, akan dibahas mengenai indikator-indikator etika kerja yang relevan. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap indikator etika kerja ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pegawai dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang berorientasi pada etika kerja yang baik dan

berkelanjutan. Berdasarkan teori **Victor dan Cullen** yang dikutip dalam (Teori & Kajian Pustaka, n.d.) etika kerja terdiri dari tiga indikator yaitu :

- 1) Kepedulian, adalah sebuah sikap keberpihakan kita untuk melibatkan diri dalam persoalan, keadaan atau kondisi yang terjadi di sekitar kita.
- 2) Peraturan, adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu lingkup/Organisasi tertentu yang jika melanggar akan dikenakan hukuman/sanksi.
- 3) Kerja keras, adalah perilaku dimana dalam mengerjakan sesuatu dilakukan secara bersungguh-sungguh, tanpa mengenal lelah dengan usaha yang optimal, demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Definisi Penempatan Kerja

Dalam penelitian ini, akan dibahas beberapa definisi penempatan kerja. Dengan memahami definisi-definisi ini, diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Purwodadi.

Siswanto (2015:162) dalam (Goni et al., 2015a) berpendapat penempatan kerja merupakan proses memberi kerjaan dan posisi bagi yang dinyatakan lolos seleksi untuk dikerjakan sesuai lingkup tugas, serta pertanggungjawaban resiko dan hal lain yang muncul dari kerjaan dan posisi, wewenang serta tanggung-jawab yang melekat.

Hasibuan (2013:163) dalam (Paraeng et al., n.d.) mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan author kepada orang tersebut. Menurut Rivai dalam **Yuniarsih (2008:117)** dalam (Paraeng et al., n.d.) penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atas pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi, promosi, transfer dan demosi.

Mathis dan Jackson (2006:262) dalam (Rondo et al., 2018) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Jackson dalam Hasibuan (2012) dalam (Penempatan et al., 2020), “Penempatan seseorang berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan.

Ardana, et.al (2012:82) dalam (Kaparang & Koleangan, 2019) mendefinisikan Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penempatan kerja adalah proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya (**Siswanto, 2012**) dalam (Setiawan & Bagia, n.d.)

Menurut **Gomes (2003:117)** dalam (Nuri et al., n.d.), “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut **Hasibuan (2007:71)** dalam (Nuri et al., n.d.), “bahwa penempatan

karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.”

Siswanto (2005:32) dalam (Runtunuwu et al., 2015) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Mathis & Jackson (2006:262) dalam (Runtunuwu et al., 2015) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan Kerja menurut **Siswanto (2005:162)** dalam (Goni et al., 2015b) mendefinisikan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan penempatan kerja adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Jadi, sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Indikator Penempatan Kerja

Dalam indikator penempatan kerja, terdapat beberapa indikator penting yang digunakan untuk mengukur kesesuaian antara individu dan posisi kerja yang dipegang. Indikator-indikator ini memberikan petunjuk yang berharga dalam mengevaluasi efektivitas penempatan kerja dan memberikan gambaran tentang sejauh mana individu dapat sukses dalam peran yang ditugaskan. **Suwatno (2003)** dalam (Kerja et al., n.d.) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja.

Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian atau hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa definisi prestasi kerja yang relevan dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang konsep ini, yaitu :

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan **(Mangkunegara and Prabu 2016)** dalam (Manuain, 2022a). **Menurut Sunyoto (2012)** dalam (Manuain, 2022a) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. **Menurut Mangkunga (2016)** dalam (Manuain, 2022a), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sugandha, Wibowo, dan Hendra (2019) Wibowo dalam (Manuain, 2022a) , prestasi kerja atau kinerja berasal dari pengertian performance. Performance bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. **Menurut Mangkuprawira, Sjafri (2005)** dalam (Manalu, 2022) “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” **Nitisemito (2005)** dalam (Manalu, 2022). **Sastrohadiwiryono (2013)** dalam (Manalu, 2022) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut **Musanef (2002:78)** menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Indikator Prestasi Kerja

Para ahli telah mengidentifikasi sejumlah indikator penting dalam mengukur prestasi kerja individu di tempat kerja. Indikator-indikator ini memberikan panduan yang berharga dalam mengevaluasi kinerja dan pencapaian seseorang. Dalam penelitian ini, akan dianalisis beberapa indikator prestasi kerja ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya terhadap keberhasilan individu dan kinerja organisasi.

Menurut **Flippo** dalam Sunyoto (2012) dalam (Manuain, 2022b) prestasi kerja dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.

PENELITIAN PENDAHULUAN

Tabel Penelitian Pendahuluan adalah sebagai berikut:

Tabel 1

No	Korelasi	Judul, Tahun Penelitian dan Nama Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1	$X_1 \Rightarrow Y$	Judul : Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Garam (Persero)) Tahun Penelitian : 2020 Nama Peneliti : Nailatul Hasanah, Hadi Sunaryo, Restu Millanintyas	Penelitian Kuantitatif	Diketahui dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu etika kerja, pengalaman kejadian budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat etika kerja, pengalaman kejadian budaya kerja maka semakin tinggi juga prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero)
2	$X_1 \Rightarrow Y$	Judul : Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan Tahun Penelitian : 2020 Nama Peneliti : Jenni Tarigan, Edi Arianto Hasugian	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kejadian budaya kerja secara bersama-sama merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi prestasi kerja di tempat kerja dan dapat meningkatkan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

3	$X_2 \Rightarrow Y$	Judul : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Hockinda Citralestari Tahun Penelitian : 2022 Nama Peneliti : Elvi Nazli Nasution, Syafii Murad Daulay	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari Sumatera Utara, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.
4	$X_2 \Rightarrow Y$	Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. FIF Group Cab. Manado Tahun Penelitian : 2018 Nama Peneliti : Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan	Penelitian Kuantitatif Asosiatif	penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang diteliti dalam penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka penelitian ini berfungsi untuk menjadi panduan dalam penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman peneliti dalam pengajuan pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara dengan narasumber, supaya peneliti tidak menanyakan atau menginvestigasi sesuatu yang kurang sesuai dengan topic penelitian. Pedoman dalam pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada nara sumber dalam wawancara sebagai berikut :

Tabel 2

No.	Indikator
Etika Kerja	
1.	Bertanggung Jawab
2.	Karyawan yang Positif

3.	Disiplin Kerja
4.	Tekun
5.	Pendidikan

Penempatan Kerja

1.	Pengetahuan Kerja
2.	Keterampilan Kerja
3.	Pengalaman Kerja

Prestasi Kerja

1.	Mutu Kerja
2.	Kualitas Kerja
3.	Ketanggungan
4.	Sikap

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, karena etika kerja tidak bisa diukur secara obyektif. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengidentifikasi kelompok maupun individu yang mengalami permasalahan sosial atau manusia, yang terkait dengan makna yang diarahkan oleh kerangka penafsiran atau teoritis yang digunakan dalam penelitian. **(Creswell, 2015)**.

Penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan pendekatan studi kasus. Menurut **Creswell (2015)** yang dimaksud penelitian studi kasus adalah Pendekatan kualitatif adalah suatu metode penelitian di mana para peneliti menggali kehidupan nyata dan beragam sistem terbatas (kasus) secara mendalam. Mereka menggunakan pengumpulan data yang detail dan komprehensif melalui berbagai sumber informasi seperti pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen serta laporan. Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk deskripsi kasus dan identifikasi tema-tema yang relevan dari kasus-kasus tersebut.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari data primer berdasarkan pada informasi yang didapat secara langsung dari tangan pertama menggunakan wawancara dengan unsur manajemen dan staf karyawan di lingkungan PDAM Purwa Tirta Dharma, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Untuk kenyamanan partisipan, penelitian ini dilaksanakan dengan mengunjungi secara pribadi dan menyerahkan hard copy daftar pertanyaan supaya partisipan mengetahui gambaran yang akan ditanyakan dalam wawancara tersebut. Wawancara ini dilaksanakan secara terstruktur dan pada umumnya dilaksanakan selama lebih kurang 20 menit untuk masing-masing partisipan dan pertanyaan didasarkan pada kerangka etika, penempatan kerja dan prestasi kerja. Proses wawancara dilakukan dengan kerahasiaan, hasil wawancara dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini. Proses dokumentasi wawancara dibuat menggunakan perekam suara ponsel. Dalam setiap wawancara, perangkat perekam diaktifkan dan file dari perangkat tersebut disalin ke komputer

pribadi peneliti dan dikonversi ke dalam format MP3 sehingga file audio bisa diputar ketika dibuat transkrip wawancara dan menganalisis hasil wawancara. Kemudian transkrip wawancara disimpan dalam tempat yang aman dan hanya dapat diakses oleh peneliti.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambar atau foto-foto dan buku maupun literatur-literatur serta studi pustaka berupa referensi-referensi lainnya yang mendukung penelitian ini.

Partisipan

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan, dengan jumlah total sebanyak 10 orang. Populasi ini mencakup seluruh pegawai di berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi tersebut. Namun, karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan faktor lainnya, penelitian ini menggunakan jumlah partisipan sebanyak 10 orang dari populasi tersebut. Dalam penelitian kualitatif ini, digunakan strategi sampling primer yang disebut purposive sampling. Purposive sampling merupakan pendekatan di mana peneliti secara sengaja memilih individu dan lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan yang spesifik terhadap fokus penelitian dan fenomena sentral yang ingin dipahami dalam studi tersebut. **(Creswell, 2015)**.

Sampling primer yang dipilih untuk menjadi partisipan pada penelitian ini adalah unsur manajemen sebanyak 279 orang. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang, alasan cukup representative karena sudah melibatkan manajemen dan staf karyawan sehingga diharapkan data yang diolah hasilnya bisa valid.

Tahap Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. **Miles and Huberman** dalam Sugiyono (2014) mengemukakan dalam analisis data kualitatif, prosesnya dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan pada setiap tahap penelitian hingga selesai. Aktivitas tersebut berlangsung secara berulang dan data terus dikaji sampai mencapai titik jenuh.

1. Data Reduction

Adalah mengurangi data-data yang dianggap tidak penting. Pada tahapan ini data-data yang telah dipunyai oleh peneliti akan diteliti secara rinci dan detail serta hanya akan dicari data-data yang pokok, penting, dan yang berkaitan dengan tema penelitian.

2. Data Display

Penyajian data pada penelitian kualitatif ada berbagai macam cara, yaitu dengan menjelaskannya dalam uraian, hubungan antar kategori, dan lain sebagainya.

3. Conclusions: drawing/ verification

Kesimpulan yang diambil bersifat masih sementara. Dengan adanya bukti-bukti pendukung yang terpercaya dan valid, maka kesimpulan awal dapat diterima, dan kesimpulan tersebut dapat dikatakan relevan, oleh karena itu penting untuk verifikasi data yang telah diperoleh. Namun, apabila ditemukan fakta atau bukti yang lebih valid, dan itu berbeda dengan kesimpulan awal, maka akan diubah.

Pengujian Kredibilitas Data

Dalam pengujian data, pada penelitian kualitatif ini, keabsahan data atau kecocokan data antara yang diberikan oleh narasumber dan data yang akan diolah

menjadi hal yang dijadikan perhatian. Dalam penelitian, peneliti akan membandingkan kedua hal tersebut agar tidak ada data dari narasumber yang terlewatkan, yang dapat menyebabkan hasil penelitian tidak sesuai. Untuk memastikan keakuratan data, peneliti akan menggunakan teknik member check setelah memasukkan data dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Membercheck merupakan proses dimana peneliti memvalidasi data dengan narasumber (**Sugiyono, 2014**). Tujuannya adalah untuk memastikan sejauh mana data yang diperoleh sesuai dengan informasi yang diberikan oleh narasumber, sehingga kesesuaian antara data yang tercatat dengan data yang diperoleh dari narasumber dapat dipastikan.

HASIL DAN DISKUSI

PDAM Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan, yang terletak sekitar 58.9 Km dari Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, merupakan sebuah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air bersih dan sanitasi kepada masyarakat memiliki jumlah pegawai sebanyak 279 orang. Pada penelitian ini sebagai nara hubung yang bertanggung jawab dalam memberi bantuan untuk melaksanakan penelitian adalah Bapak Aris. Ditemani oleh bapak Aris, peneliti memasuki ruangan-ruangan untuk menemui responden dengan memperhatikan para pegawainya nampak sangat ramah, menundukkan kepala sambil tersenyum dengan memanggil "***pak dan bu***" dengan rasa hormat yang dalam menunjukkan karakteristik yang dimiliki para pegawai perusahaan tersebut.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 10 (sepuluh) orang berasal dari berbagai jabatan dalam perusahaan, termasuk Staff Customer Service, Staf Administrasi Umum, Staff Kasir, Staff SPI, Staff Pemasaran & Teknik, serta Koordinator Pemasaran dan Tangki. Berdasarkan kelompok usia 29 s/d 47 tahun merupakan kelompok usia yang dominan. Pengalaman kerja minimal 9 tahun yang terlibat dalam penelitian ini. Sehubungan dengan profil pendidikan responden, pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 1 orang. Mayoritas responden yang diwawancari adalah memiliki tingkat Pendidikan Sarjana.

Pada awal setiap proses wawancara, responden diberikan penjelasan- penjelasan mengenai maksud dan tujuan penelitian ini. Semua responden yang diwawancarai telah mengkonfirmasi jawaban atas pertanyaan sesuai kerangka penelitian sebagaimana yang dijelaskan dalam metodologi penelitian pada bab sebelumnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Selama proses wawancara dilakukan berlangsung dengan lancar tanpa gangguan, dan mereka menggunakan ruangan terpisah sehingga responden fleksibel dalam menanggapi pertanyaan – pertanyaan dengan memberikan jawaban atau keterangan yang cukup lengkap. Temuan utama yang diperoleh dari para responden sebagaimana disajikan dibawah sebagai berikut :

Etika Kerja

Temuan wawancara untuk dimensi etika kerja pada umumnya responden mengungkapkan bahwa manajemen tidak menanamkan rasa takut maupun otoriter terhadap bawahan dan memiliki tanggung jawab membangun arah untuk memotivasi, mengambil inisiatif dan membentuk ide-ide sebagai sumber inspirasi bagi bawahannya, menentukan apakah target dapat dicapai atau tidak dan harus mampu melayani pelanggan dengan baik. Hal ini diperkuat oleh beberapa responden yang lain juga menyatakan bahwa manajemen yang ada saat ini selalu menunjukkan upaya yang tidak pernah berakhir dalam mendorong bawahannya untuk berkontribusi menghasilkan perubahan organisasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Keseluruhan responden juga mengungkapkan pentingnya kesadaran etika kerja dalam berinteraksi dengan pelanggan, sesama karyawan baik terhadap bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja mereka tanpa memandang latar belakang pendidikan, usia maupun

masa kerja. Para responden mengakui bahwa etika kerja menjadi dasar untuk memberikan pelayanan terbaik, menjalankan tugas dengan jujur, disiplin serta bekerja dengan sikap positif. Hal ini dipertegas oleh responden dari staf customer service bagian pengaduan betapa pentingnya memiliki kesabaran dan ketekunan dalam menghadapi berbagai karakter pelanggan serta kemampuan memberikan solusi bagi pelanggan dengan emosi negative.

Penempatan Kerja

Proses wawancara untuk mengetahui persepsi responden tentang penempatan kerja mampu menemukan berbagai banyak kesamaan bahwa pendidikan merupakan modal utama bagi pegawai untuk terjun dalam bidang pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya. Walaupun ada perbedaan yang diungkapkan oleh responden Staf administrasi Umum bahwa terdapat rekan dengan pendidikan formal lebih rendah, pengalaman kerja yang diperoleh secara otodidak dapat memberikan kontribusi positif. Mayoritas responden juga menyatakan dengan bekal pengetahuan yang cukup dapat lebih memahami aturan tentang moral, tingkah laku dan perilaku yang baik dalam pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh responden di bagian Customer Service, menekankan pentingnya pengalaman kerja dalam menghadapi masyarakat secara langsung sehingga tumbuh kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini semakin meyakinkan peneliti untuk menggaris bawahi mengenai pengetahuan maupun pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan profesionalisme. Namun, apabila ditemukan fakta atau bukti yang lebih valid, dan itu berbeda dengan kesimpulan awal, maka akan diubah.

KESIMPULAN

Dari hasil wawancara dengan sepuluh responden yang berasal dari berbagai unit kerja dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan masa kerja yang berbeda dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja yang meliputi tanggung jawab, kerja yang positif, disiplin maupun ketekunan dan penempatan kerja dari segi pendidikan, pengetahuan maupun pengalaman kerja memainkan peran krusial dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan demikian, Penelitian ini cenderung dapat menstimulasi nurani terhadap pegawai PDAM Purwodadi Purwa Tira Dharma Kabupaten Grobogan akan menyadari dan termotivasi serta memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan air bersih yang berkualitas kepada masyarakat sesuai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Budianto, A., & Pongtuluran, Y. (2017). *Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan*. 14(1), 1–5.
- Ekonomi, J., & Bisnis, M. &. (2017). EFEK MODERASI ETIKA KERJA PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2).
- Gaya, P., Mogot, H. Y., & Kojo, C. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG MANADO EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ETHIC, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN MANADO BRANCH*. 7(1), 881–890.
- Goni, L., Sumarauw Pengaruh Pelatihan, J., Kerja, P., William Goni, L., Sumarauw, J., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2015a). *THE EFFECTS OF TRAINING, WORK PLACEMENTS, AND COMPENSATION*

- ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CENTRAL OFFICE PT. BANK SULUTGO MANADO. 3, 44–54.
- Goni, L., Sumarauw Pengaruh Pelatihan, J., Kerja, P., William Goni, L., Sumarauw, J., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2015b). *THE EFFECTS OF TRAINING, WORK PLACEMENTS, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CENTRAL OFFICE PT. BANK SULUTGO MANADO*. 3, 44–54.
- Isa Indrawan, M. (2017). *PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN*. 10(2).
- Kaparang, B. V, & Koleangan, R. (2019). EFFECT OF PERSONALITY, WORK ENVIRONMENT AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA AT MANADO. *Kojo... 4056 Jurnal EMBA*, 7(3), 4056–4065.
- Kerja, P., Kerja, P., & Karyawan, K. (n.d.). *Maatjce Paais-Universitas Kristen Indoensia Maluku LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020* <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Manajemen, J., Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 11(1), 67.
- Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PABRIK GULA TJOEKIR DINI KRISMASARI
- AGUS FRIANTO. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 2).