

**PENGARUH ETIKA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ESTEH INDONESIA
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

NABILA

NPM. 2201110173

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nabila
Nomor Pokok/NIM : 2201110173
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ESTEH INDONESIA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Proposal

Tanggal 28 Juni 2024 Pembimbing I : Marivam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 28 Juni 2024 Pembimbing II : Yun Suprati, S.E., M.Si.
NIDN : 0214066501

Mengetahui :

Dekan
Tanggal 3 Agustus 2024



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 3 Agustus 2024

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN: 0226028303

086 /PS/DFEB/ 24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAH

Nama : Nabila
Nomor Pokok/NIM : 2201110173
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KEI
PENGAWASAN KERJA
PT ESTEH INDONESIA

Penguji Skripsi:

Tanggal 28 Juli 2026Ketua Penguji

Tanggal 28 Juli 2026Penguji I

Tanggal 28 Juli 2026Penguji II

Mengesahkan :



Dekan
Tanggal 3 Agustus 2026

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NHDN: 0205026401

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabila
Nomor Pokok/NIM : 2201110173
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ESTEH INDONESIA CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 20 Juli 2026
Penulis



Nabila

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Selesaikan apa yang sudah kamu lalui, lewati saja badainya
jangan ubah tujuannya”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya
dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua tercinta, terima kasih kepada ibu, yang sujud dan doanya selalu
mancar langit. Untuk ayah, kepergianmu ditengah perjuangan ini menjadi duka
yang dalam, namun namamu tetap menjadi semangat dan motivasi
terkuat sampai detik ini

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang senantiasa mengiringi langkah penulis sampai bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul "**Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang** " tepat pada waktunya.

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1. Pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Pada kesempatan ini, saya hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini peneliti tunjukkan kepada

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. Yolanda Vebybitha, SE. M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu
5. Ibu Yun Suprani, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing akademik
7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.

8. Pimpinan dan Staf karyawan staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan.

Akhimya kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini jauh dari kata sempurna untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Palembang

Nabila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB I I TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Etika Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Etika Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	11
2.1.1.3 Dimensi Etika Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Etika Kerja	14

2.1.1.5 Hubungan Etika Kerja dengan Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	17
2.1.2.4 Dimensi Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.6 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3 Pengawasan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja.....	21
2.1.3.2 Fungsi Pengawasan Kerja.....	21
2.1.3.3 Dimensi Pengawasan Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Pengawasan Kerja	23
2.1.3.5 Hubungan Pengawasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan	27
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.1.4.5 Penilaian Kinerja Karyawan	29
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	33
2.4 Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35

3.2	Sumber Data Penelitian	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data	36
3.4	Populasi Dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel	38
3.4.3	Sampling	39
3.5	Rancangan Penelitian	39
3.6	Variabel Dan Definisi Operasional	41
3.6.1	Variabel	41
3.6.2	Definisi Operasional Variabel	41
3.7	Instrumen Penelitian	44
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.7.3	Analisis Statistik Deskriptif	46
3.7.4	Analisis Statistik Inferensial	46
3.7.5	Uji Asumsi Klasik	47
3.8	Tenik Analisis Data	49
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi	50
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.9	Uji Hipotesis Penelitian	52
3.9.1	Uji Secara Simultan (Uji F)	52
3.9.2	Uji Secara Parsial (Uji t)	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	55

4.1.2	Visi dan Misi	56
4.1.3	Struktur Organisasi	56
4.1.4	Deskripsi Responden.....	59
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif	68
4.1.7	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2	Uji Analisis Data.....	74
4.2.1	Uji Regresi Linear Berganda	74
4.2.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.2.3	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	78
4.3	Pembahasan Penelitian.....	81
4.3.1	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esteh Indonesia Cabang Palembang.....	81
4.3.2	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esteh Indonesia Cabang Palembang.....	82
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esteh Indonesia Cabang Palembang	83
4.3.4	Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esteh Indonesia Cabang Palembang	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.2	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		88
KUESIONER PENELITIAN.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian	35
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Indikator	42
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	45
Tabel 3. 4 Interpretasi.....	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4. 5 Etika Kerja (X ₁).....	64
Tabel 4. 6 Motivasi Kerja (X ₂)	64
Tabel 4. 7 Pengawasan Kerja (X ₃)	65
Tabel 4. 8 Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4. 11 Uji Normalitas	70
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4. 14 Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	77
Tabel 4. 16 Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4. 17 Uji Parsial (Uji t)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Esteh Indonesia Cabang Palembang	57
Gambar 4. 2 Sactterplot	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	90
Lampiran 2 Hasil Kuisioner	96
Lampiran 3 Hasil Uji SPSS.....	101

ABSTRAK

Nabila, Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan industri minuman yang semakin kompetitif, di mana etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 27, yang didukung oleh uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 43,113 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 3,369; sig. = 0,002), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 2,360; sig. = 0,023), serta pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 3,747; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 menunjukkan bahwa 73,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang, sedangkan sisanya sebesar 26,2 % dapat di lanjutkan penelitian lain.

Kata Kunci: Etika Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan,

ABSTRACT

Nabila, The Influence of Work Ethic, Work Motivation, and Work Supervision on Employee Performance at PT Esteh Indonesia, Palembang Branch. (Under the guidance of Ms. Mariyam Zanariah, S.E., M.M. and Ms. Yun Suprani, S.E., M.Sc.)

*This study aims to analyze the influence of work ethic, work motivation, and work supervision on employee performance at PT Esteh Indonesia, Palembang Branch. The research is motivated by the importance of improving employee performance in the increasingly competitive beverage industry, where work ethic, work motivation, and work supervision are suspected to be factors influencing employee performance. The study used a quantitative approach with an associative approach. The study population consisted of 50 employees, and the entire population was sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 27, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination tests, *F* tests, and *t* tests. The results of the study indicate that work ethics, work motivation, and work supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with an *F* value of 43.113 and a significance level of 0.000. Partially, work ethics has a positive and significant effect on employee performance (*t* value = 3.369; sig. = 0.002), work motivation has a positive and significant effect (*t* value = 2.360; sig. = 0.023), and work supervision has a positive and significant effect (*t* value = 3.747; sig. = 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.738 indicates that 73.8% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. Thus, improving work ethics, work motivation, and work supervision can be an effective strategy to improve employee performance at PT Esteh Indonesia Palembang Branch, while the remaining 26.2% can be continued with other research.*

Keywords: Work Ethics, Work Motivation, Work Supervision, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nabila, Palembang, pada tanggal 19 Mei 2001 dari pasangan Alm Bapak Belferdi Tianda dan Ibu Nyayu Siti Mariam, merupakan anak ke dua dari empat bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 178 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 6 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Negeri 6 Palembang.

Pada tahun 2021 mulai bekerja di Esteh indonesia sebagai crew outlet, dan naik jabatan menjadi Leader Store ditahun 2023.

Pada tahun 2022 Melanjutkan pendidikan Strata 1 dengan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Palembang

Nabila

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, etika kerja, serta sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan (Hendry et al., 2022).

Selain itu, terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017).

Apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika faktor tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Hendry et al., 2022).

Hal ini juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman yang saat ini mengalami perkembangan pesat di Indonesia. Industri makanan dan minuman menjadi salah satu sektor manufaktur yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional dan terus menunjukkan

pertumbuhan positif. Pada triwulan II tahun 2025, sektor ini tumbuh sebesar 6,15%, lebih tinggi dibanding pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,12% .

Pertumbuhan industri minuman kekinian seperti minuman teh modern menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peluang bisnis yang sangat besar, namun juga diiringi dengan persaingan yang semakin tinggi seiring meningkatnya permintaan konsumen terhadap produk minuman siap saji dan inovatif .

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri minuman kekinian di Indonesia adalah PT Esteh Indonesia. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu merk minuman teh yang berkembang pesat dengan konsep minuman modern yang digemari oleh masyarakat, khususnya generasi muda. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan dengan membuka banyak cabang di berbagai daerah di Indonesia, termasuk di Kota Palembang. Pertumbuhan jumlah cabang tersebut tentunya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar setiap cabang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen .

Kinerja karyawan pada PT Esteh Indonesia sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan (Febrianto, J., & Masman, R. 2023).

Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah maka kualitas pelayanan akan menurun sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dalam industri minuman yang semakin kompetitif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja. Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Etika kerja tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja keras, serta komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Sinamo, J. 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai-nilai kerja yang baik dapat mendorong individu untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sari et al., 2022).

Fenomena yang berkaitan dengan etika kerja karyawan juga dapat dilihat dari beberapa ulasan pelanggan terhadap pelayanan di PT Esteh Indonesia cabang Palembang. Berdasarkan beberapa ulasan pelanggan pada platform digital google review, terdapat keluhan mengenai sikap karyawan yang dinilai kurang ramah dan kurang menunjukkan etika pelayanan yang baik.

Salah satu pelanggan menyampaikan bahwa kasir tidak memberikan ucapan terima kasih, tidak menunjukkan senyuman, serta memberikan respons yang dinilai kurang sopan ketika pelanggan menanyakan terkait antrean pelayanan. Bahkan pelanggan tersebut menyatakan bahwa ia telah menunggu cukup lama namun merasa diabaikan oleh kasir yang justru melayani pelanggan lain yang datang

setelahnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perilaku pelayanan yang belum mencerminkan etika kerja yang baik, seperti kurangnya sikap ramah, kurangnya komunikasi yang sopan, serta kurangnya perhatian terhadap pelanggan (Google Reviews, 2024).

Namun demikian, terdapat pula ulasan pelanggan yang memberikan penilaian positif terhadap pelayanan karyawan PT Esteh Indonesia. Beberapa pelanggan menyampaikan bahwa karyawan melayani dengan ramah, memberikan pelayanan yang cepat, serta mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah menerapkan etika kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan penilaian pelanggan tersebut menunjukkan bahwa etika kerja karyawan masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan dapat konsisten dan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, etika kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Google Reviews, 2024).

Selain etika kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi semangat, arah perilaku, dan keinginan seseorang untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki antusiasme kerja yang tinggi, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Afandi, 2021).

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkat melalui pemberian reward pada saat pelaksanaan event atau program promosi tertentu. Karyawan yang mampu mencapai target penjualan pada event tersebut cenderung mendapatkan bonus atau insentif tambahan dari perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain motivasi kerja, pengawasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pengawasan kerja merupakan proses pemantauan, penilaian, dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan guna memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan sesuai rencana, standar, serta prosedur yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, M. S. P. 2019).

Melalui pengawasan yang efektif, perusahaan dapat mengetahui hambatan kerja, mencegah terjadinya kesalahan, meningkatkan kedisiplinan, serta memastikan target pekerjaan tercapai secara optimal. Karyawan yang memperoleh pengawasan kerja yang baik cenderung bekerja lebih terarah, bertanggung jawab, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, pengawasan kerja

memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2021).

PT Esteh Indonesia cabang Palembang pada dasarnya telah menerapkan sistem pengawasan kerja yang cukup baik melalui berbagai mekanisme, seperti penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan operasional karyawan, baik dalam proses pembuatan minuman, pelayanan kepada pelanggan, maupun dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, perusahaan juga memiliki supervisor area (SPV area) yang bertugas untuk mengawasi serta mengevaluasi kinerja karyawan di setiap outlet.

Pengawasan kerja juga dilakukan melalui evaluasi secara berkala oleh manajemen perusahaan. Salah satu bentuk pengawasan tersebut dilakukan melalui kegiatan rapat evaluasi yang dilaksanakan secara daring melalui media Zoom meeting yang biasanya dilakukan setiap satu bulan sekali. Dalam pertemuan tersebut, berbagai masukan dari pelanggan seperti ulasan, email, maupun pesan yang masuk kepada pihak manajemen akan dibahas sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja karyawan.

Melalui proses pengawasan tersebut diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan serta memberikan arahan dan perbaikan kepada karyawan agar pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dapat lebih optimal. Dalam konteks perusahaan PT Esteh Indonesia, keberadaan banyak cabang di berbagai daerah termasuk di Kota Palembang tentunya memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Setiap cabang membutuhkan karyawan

yang mampu bekerja secara efektif dalam melayani pelanggan, menjaga kualitas produk, serta menjalankan prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti etika kerja, motivasi kerja, serta pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman seperti PT. Es Teh Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang?

2. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang?
4. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai peneliti dalam kegiatan penelitian sebagai pedoman agar penelitian berjalan terarah. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja secara simulasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esteh Indonesia cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti dapat memperluas pengetahuan mereka, mendapatkan lebih banyak pengalaman dalam menulis

karya ilmiah, dan memperoleh keterampilan untuk menerapkan teori dan metode yang dipelajari di kelas. Mereka juga dapat memperoleh keterampilan untuk menganalisis masalah dunia nyata dan menemukan solusi untuk masalah tersebut.

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi manajemen PT Esteh Indonesia cabang Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan etika kerja, motivasi kerja, dan sistem pengawasan kerja yang lebih efektif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 1–5. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i1.2472>
- Dianta, A., Firdaus, F., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh etika kerja, komitmen kerja, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Ika Wahana Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 12–24.
- Dianta, P. A. N., Firdaus, V., & Sumartik. (2024). Pengaruh etika kerja, komitmen kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ika Wahana Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6).
- Febrianto, J., & Masman, R. R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Google Reviews. (2024). Ulasan pelanggan PT Esteh Indonesia Cabang Palembang. Google Maps. <https://www.google.com/maps>
- Hakimah, H., Suprani, Y., & Said, S. (2024). Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JM Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 30–42.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.)*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hendry, H., Khatri, K., Anggawinata, N., Sari, D. P., & Goviana, E. N. (2022). Pengaruh kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 77–89.

- Herispon, H. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif. UIR Press.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). PT RajaGrafindo Persada.
- Manalu, C. I. B., Syafriadi, E., & Gultom, P. (2024). Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 21–35.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nur Aida, KUSDARIANTO, I., & HASBI, A. R. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Ragil, B. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Malang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(2), 31–38.
- Ratna, N. K. (2021). Metodologi penelitian: Kajian budaya dan ilmu sosial humaniora pada umumnya. Pustaka Pelajar.
- Rialdy, N., & Helmiza, H. (2023). Analisis uji asumsi klasik dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistik Terapan*, 4(1), 15–27.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, N. P., Rofiaty, & Wibowo, A. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(2), 1–18.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo, A. (2023). Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 40–52.

