

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
ASURANSI RAMAYANA TBK CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
Rifdah Ayu Nugraha
NPM. 17.01.11.0525**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : RIFDAH AYU NUGRAHA
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0525
Jurusan : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata I**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen SDM**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI RAMAYANA
TBK CABANG PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-21 Pembimbing I


: Dr. Ir. Hj. Yusro Makimah, M.M.
NIDN.: 0212116401


Tanggal 14-10-21 Pembimbing II


: Dwi Riana, SE, M, AB
NIDN : 0220109001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal : 14-10-21


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 14-10-21


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIFDAH AYU NUGRAHA
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0525
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI RAMAYANA
TBK CABANG PALEMBANG.

Penguji Skripsi:

Tanggal 14-10-21 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN: 0212116401

Tanggal 14-10-21 Penguji I : Dwi Kiana, SE, M, AB
NIDN : 0220109001

Tanggal 14-10-21 Penguji II : Suharti, SE, M.M.
NIDN : 0220086501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 14-10-21

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 14-10-21

Mariyam Zanariah, SE., M.M

NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Rifdah Ayu Nugraha
Nomor Pokok : 17.01.11.0525
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja , dan
Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
PT Asuransi Ramayana Tbk 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 atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Agustus 2021

Peneliti,



Rifdah Ayu Nugraha

MOTTO

Motto : “Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu”.

(QS. Al-Qassas : 77)

“To be ready to fail is to be prepared for success. Success is not final, failure is not always fatal. It is the courage to continue that counts.”

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Ibuku dan Ayahku tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku
- ❖ Para Pendidikku yang kuhormati
- ❖ Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang**”. Laporan Proposal Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Proposal Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Ima Andriyani, SE. M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah ,M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Dwi Riana SE., M.A.B selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak H. Hisbullah Basri SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.

8. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan PT. Asuransi Ramayan Tbk Cabang Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
10. Seluruh keluarga dan atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
11. Diri sendiri yang telah mampu berjuang dan semangat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman hidupku Redho Muhammad Tariq yang selalu ada dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Agustus 2021

Peneliti

Rifdah Ayu Nugraha

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pelatihan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	10
2.1.1.2 Metode Pelatihan.....	11
2.1.1.3 Tujuan dan Fungsi Pelatihan.....	16
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	18
2.1.1.5 Proses Pelatihan	19
2.1.1.6 Dimensi Dan Indikator Pelatihan	22

2.1.2	Etos Kerja.....	24
2.1.2.1	Pengertian Etos Kerja.....	24
2.1.2.2	Karakteristik Etos Kerja.....	26
2.1.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	27
2.1.2.4	Fungsi Etos Kerja.....	29
2.1.2.5	Cara Menumbuhkan Etos Kerja.....	30
2.1.2.6	Dimensi dan Indikator Etos Kerja.....	30
2.1.3	Disiplin Kerja.....	33
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	33
2.1.3.2	Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	34
2.1.3.3	Macam-macam Disiplin Kerja	36
2.1.3.4	Tujuan Dan Manfaat Disiplin	37
2.1.3.5	Aspek-Aspek Disiplin Kerja	38
2.1.3.6	Sanksi Pelanggaran Kerja dalam Disiplin Kerja.....	39
2.1.3.7	Dimensi dan Indikator Kedisiplinan	40
2.1.3.8	Pelaku Pelanggaran Disiplin Kerja	44
2.1.3.9	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	45
2.1.4	Efektivitas Kerja	45
2.1.4.1	Pengertian Efektivitas Kerja	46
2.1.4.2	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	47
2.1.4.3	Tujuan Efektivitas Kerja	49
2.1.4.4	Manfaat Efektivitas Kerja	49
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja.....	50
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	54
2.3	Kerangka Berpikir.....	56
2.4	Hipotesis Penelitian	57

BAB III.....	58
METODE PENELITIAN.....	58
3.1 Tempat dan waktu penelitian	58
3.1.1 Tempat penelitian.....	58
3.1.2 Waktu Penelitian.....	58
Waktu Penelitian.....	58
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.2.1 Sumber Data.....	58
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.3 Populasi dan Sampel.....	60
3.3.1 Populasi.....	60
3.3.2 Sampel.....	61
3.4 Rancangan Penelitian.....	62
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	62
3.5.1 Variabel.....	62
3.5.2 Definisi Operasional	63
3.6 Instrument Penelitian	67
3.6.1 Uji Validitas	67
3.6.2 Uji Realibilitas	68
3.7 Teknik Analisis	68
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	69
1. Uji Multikolinearitas	69
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	71
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	71
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi	72
3.8 Uji Hipotesis	73
3.8.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	73

3.8.2	Uji secara parsial (Uji t).....	74
3.9	Sistematika Penulisan	75
BAB IV	77
HASIL DAN PEMBAHASAN	77
4.1	Hasil Penelitian	77
4.1.1.	Sejarah Singkat PT. Asuransi Ramayana Tbk	77
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Asuransi Ramayana Tbk.....	78
4.1.3.	Struktur Organisasi	78
4.2	Pembahasan.....	86
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	86
4.2.1.1.	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	86
4.2.1.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
4.2.1.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	87
4.3.	Uji Instrumen	88
4.3.1.	Uji Validitas	88
4.3.2.	Uji Reliabilitas	91
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	92
4.3.2.1.	Uji Normalitas.....	92
4.3.2.1.	Uji Multikolinearitas	93
4.3.2.1.	Uji Heteroskedastisitas.....	94
4.3.2.	Uji Regresi Linier Berganda	95
4.3.3.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	97
4.3.3.1.	Koefisien korelasi (r)	97
4.3.3.1.	Koefisien Determinasi (R ²).....	98
4.3.4.1.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	99
4.3.4.2.	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	100
4.3.5.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	104

BAB V	107
KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Jumlah Produksi	3
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	55
3.1 Waktu Penelitian	58
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pelatihan Kerja	63
3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja	64
3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Etos Kerja	65
3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efektivitas Kerja	66
3.6 Skala Likert	67
3.7 Analisis Koefisien Korelasi	72
3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i>	74
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
4.4 Uji Validitas Variabel X1 (Pelatihan Kerja)	83
4.5 Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)	83
4.6 Uji Validitas Variabel X3 (Etos Kerja)	84
4.7 Uji Validitas Variabel Y (Efektivitas Kerja)	85
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	86
4.9 Hasil Uji Normalitas	87
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	91
4.13 Hasil Uji Koefisien korelasi (r)	92
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.15 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	95
4.16 Ringkasan Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	98
4.17 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	56
4.1 Struktur Organissi PT. Asuransi Ramayana Tbk	79

ABSTRAK

Rifdah Ayu Nugraha. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah ,M.M dan Ibu Dwi Riana SE., M.A.B)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk cabang Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara parsial dan secara simultan Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Tehnik sampel yang digunakan metode sampel jenuh atau sensus dengan responden sebanyak 48 orang.

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan efektivitas kerja karyawan (Y) PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang. Serta variabel Etos Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) PT. Asuransi Ramayan Tbk, Cabang Palembang.

Berdasarkan pengujian secara simultan/serentak (Uji F) juga menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Rifdah Ayu Nugraha. “The Influence of Job Training, Work Discipline, and Work Ethic on the Work Effectiveness of PT. Ramayan Insurance Tbk, Palembang Branch. (Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM and Mrs. Dwi Riana SE., MAB)

In essence, the research discusses how the work effectiveness of employees at PT. Asuransi Ramayana Tbk Palembang branch. The purpose of this study was to find out and partially and simultaneously prove the effect of job training, work discipline, and work ethic on the work effectiveness of PT. Ramayan Insurance Tbk, Palembang Branch.

This study uses a quantitative approach. The data used in this study is primary data using a questionnaire as a data collection technique and data analysis using multiple linear regression analysis. The sampling technique used was the saturated sample or census method with 48 respondents.

Based on the partial test (t test) the Job Training variable (X_1) has a significant effect on the work effectiveness of employees (Y) of PT. Ramayan Insurance Tbk, Palembang Branch. Work Discipline Variable (X_2) has a significant effect on the work effectiveness of employees (Y) PT. Ramayan Insurance Tbk, Palembang Branch. And the work ethic variable (X_3) has a significant influence on the work effectiveness of employees (Y) of PT. Ramayan Insurance Tbk, Palembang Branch.

Based on the simultaneous test (Test F) also shows the results that job training, work discipline, and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on work effectiveness.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Work Ethic, Work Effectiveness

RIWAYAT HIDUP

Rifdah Ayu Nugraha, dilahirkan di Palembang Tanggal 05 September 1998 dari Bapak Iskandar Rizal dan Ibu Juriah. Merupakan anak Kedua dari Tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 62 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 40 Palembang. Dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 13 Palembang. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016-2017 bekerja pada PT. Indo Sejahtera Jaya (ISJ) sebagai finance admin and registration. Pada tahun 2017-2018 bekerja pada Digital House Production sebagai desain grafis.

Palembang, September 2021

Rifdah Ayu Nugraha

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok orang atau badan lain, yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi yang dilakukan secara terus-menerus atau teratur dan terang-terangan, dengan tujuan memperoleh keuntungan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa di kemudian hari nanti akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam ruang lingkup usahanya. Agar tujuan itu dapat tercapai, setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya seperti modal, material dan mesin. Namun, sumber daya tersebut sangat tidak berarti tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang digunakan untuk menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dan pelaksana aktifitas perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan indikator manajemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan, pengembangan, dan kemajuan perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya. Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh

karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dan sumber daya manusia kini diakui sebagai aktiva yang paling berharga seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal semakin vital bagi kesuksesan perusahaan dimasa mendatang dan sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Henry Simamora, 2015:4).

Efektivitas kerja sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Apabila efektivitas kerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai baik, hal ini akan memberikan nilai positif terhadap kinerja perusahaan, misalnya target perusahaan yang dapat terpenuhi akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

PT. Asuransi Ramayana Tbk. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi terkemuka di Indonesia. PT. Asuransi Ramayana Tbk. Didirikan pada tanggal 6 Agustus 1956 dengan Akta Notaris Raden Meester Soewandi No. 14 dan disahkan dengan Penetapan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 15 September 1956 No. J.A.5/67/16 dengan nama PT. Maskapai Asuransi Ramayana. Tujuan didirikannya perusahaan asuransi tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan proteksi atas barang-barang impor dan ekspor

NV.Agung yang saat itu dipimpin oleh F.S. Harjadidan R.G. Doeriat. Nama PT. Asuransi Ramayana mulai digunakan setelah diadakan perubahan nama dengan Akta Notaris Muhani 2 Salim, SH No. 95 dan disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman No. C.2.5040-HT01.04.TH 86 tanggal 19 Juli 1986.

PT. Asuransi Ramayana,Tbk adalah salah satu perusahaan asuransi di Indonesia yang memiliki beberapa produk asuransi, diantaranya : properti, kendaraan, pengangkutan, rekayasa, syariah, dan lain-lain. Perusahaan dan entitas anaknya selanjutnya disebut "Grup".Kantor pusat Perusahaan beralamat di Jalan Kebon Sirih No. 49, Jakarta. Perusahaan memiliki 30 cabang yang terletak di beberapa kota di Indonesia. Salah satu yang ada di JL.Kapten A.Rivai,No.106,Sungai Pangeran,Iilir Timur.I Kota Palembang,Sumatera Selatan.

Tabel 1.1

**DATA JUMLAH PRODUKSI PERIODE 2017 – 2020
PT ASURANSI RAMAYANA TBKCABANG KOTA PALEMBANG**

TAHUN	PRODUK KEBAKARAN				PRODUK KENDARAAN				PRODUK ANGKUTAN				NASABAH
	GRUP				GRUP				GRUP				
2017	16	63		34	209	37	5	73		53	3	19	512
2018	13	82		29	10				6	37		17	194
2019	14	58	126	34				5	17	59			313
2020	28	60	196	43				15	54	81			477
JUMLAH	71	263	322	140	219	37	5	93	77	230	3	36	1496

Sumber : Data primer yang di olah PT Asuransi Ramayana Tbk, Tahun 2021

Dilihat dari Tabel 1.1. Jumlah Nasabah pada tahun 2017 sebesar 512 orang Sedangkan pada tahun 2018 Mengalami penurunan yang sangat drastis sebesar

194 orang nasabah saja lalu pada tahun 2019 naik menjadi 313 nasabah dan pada tahun 2020 juga mengalami kenaikan sebesar 477 nasabah.

Data diatas menunjukkan indikasi efektifitas kerja yang rendah,Adanya keterlambatan proses klaim produk kendaraan mengakibatkan nasabah mengeluh dan seringkali protes . Masih ada karyawan yang kurang disiplin dan kurangnya pelatihan serta pengetahuan tentang produk dan semangat kerja karyawan yang kurang mengakibatkan rendahnya efektifitas kerja yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja sangat berkaitan karena sukses tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan para karyawannya. Moekijat (dalam Imam dkk, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan–keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Kurangnya kedisiplinan dalam manajemen suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan menjatuhkan perusahaan itu sendiri. Disiplin bermanfaat bagi karyawan untuk dapat mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga tercipta hasil kerja yang baik di dalam diri masing-masing karyawannya. Hal inilah yang akan mendorong karyawan agar semakin semangat bekerja dalam rangka terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab, kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan Nitisemito (dalam imam dkk, 2016).

Pelatihan merupakan kegiatan yang cukup penting dilakukan, karena sebagai media untuk memahami secara benar tentang melakukan pekerjaan sesuai intruksi perusahaan serta mampu memperbaiki produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu dengan adanya pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi Hamallik (dalam Aruan 2013:566).

PT. Asuransi Ramayana Tbk cabang Palembang memberikan pelatihan kerja pada karyawan baru divisi pemasaran selama 1 minggu melalui aplikasi zoom (selama covid-19) , pelatihan mengajarkan tentang pembekalan materi untuk melakukan pemasaran produk seperti pengenalan dan pemahaman berbagai jenis produk asuransi, cara memasarkan produk asuransi, target pasar berbagai produk asuransi dan lain sebagainya serta ujian pada hari terakhir pelatihan yang dilaksanakan langsung oleh kantor pusat. Pada divisi teknik bagian klaim khusus untuk karyawan kontrak harus mengikuti pelatihan CGI (*Certificated in General Insurrance*) yang berisi pengantar prinsip asuransi dan pengantar hukum asuransi karyawan kontrak yang mengikuti pelatihan CGI harus lulus ke-2 tahapnya sebagai syarat menjadi karyawan tetap. Pelatihan CGI (*Certificated in General*

Insurrance) juga bisa diberikan kepada seluruh karyawan yang di selenggarakan 2 kali dalam 1 tahun pada bulan juli dan september dan diselenggarakan langsung oleh Asosiasi Ahli Manajemen Asuransi Indonesia (AAMAI).

Pelatihan dan disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi produktifitas serta efektivitas kerja pada perusahaan sama hal nya dengan Etos kerja. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam organisasi sangat bergantung pada kepribadian karyawan. Etos kerja yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dengan menggunakan etos kerja yang baik akan membuat efektivitas dari kerja jauh lebih baik .

Berdasarkan fenomena dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang ada di perusahaan mengalami penurunan jumlah nasabah pada PT Asuransi Ramayana Tbk cabang Palembang yang mungkin dikarenakan tingkat kemauan dan disiplin kerja dari karyawan yang berkurang serta kurangnya pelatihan kerja sehingga tingkat efektivitas kerja karyawan tidak maksimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan kata lain pengaruh pelatihan kerja, etos kerja (kemauan kerja) dan disiplin dalam pekerjaan dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Efektivitas kerja, yang tampak pada penelitian yang dilakukan oleh Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras (2018) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas

kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Nune (2017) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rido (2019) mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti (2017) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja tiak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosiyany Rahmawati, Nana Darna, Elin Herlina (2020) menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman 2018:17 yang menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk, Cabang Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, Maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk cabang Palembang ?

2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk cabang Palembang ?
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang ?
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang ?
4. Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penambah pengetahuan dan penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh saat kuliah dengan praktek yang diterapkan secara langsung dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan bagi penelitian berikutnya dan menambah pembendaharaan perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran serta informasi tambahan bagi PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Palembang untuk meningkatkan pelatihan, disiplin kerja serta semangat kerja (etos) agar efektivitas kerja menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faizurah. 2014. *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara*. Universitas Hasanuddin.
- Aisyah, 2017, Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta, *eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3 , 2017: 6593-6606 ISSN 0000-0000*.
- Aruan, Daniel Arfan. 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No.02
- Chaplin, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. BABEL. Jurnal Publikasi*
- Darojat, Tubagus Ahmad , 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Davis (dalam mangkunegara), 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Ridarka
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fitria Nune. 2017, Pengaruh Orientasi dan Pelatihan Terhadap *Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*. Repository.ung.ac.id
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hangreini Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : UI Publishing
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*

- Henry Simamora, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN.
- Herlambang. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing Jakarta.
- Ilham Taufik Akbar. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya*.
- Jansen H.Sinamo, 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Spirit Mahardika
- Kezia K, Supit Adolfina, A, dan Tawas, H. 2017. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Efektivitas*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi
- Khotimah, K. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X (Persero) Kebun Kertosari*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. 2013
- Moekijat (dalam Imam dkk), 2016 . *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju
- Mustopa Kamil, 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung CV. Alfabeta.
- Ni Luh Bakti mesha, Murti, Kusdi Raharjo, dan Faizal Riza. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 6, No.2
- Nitisemito, Alex S. 2016, *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalta Indonesia.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras. 2018. *Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan*. eJournal uin Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 3, Nomor 1.

- Ratna Wijayanti, 2017. Pengaruh Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo. Ojs.unsiq.ac.id *Jurnal PPKMT II* 187-198
- Rido, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Kabupate Bantaeng. Journal.stieamkop.ac.id *Journal Of Management Volume 2 No.1*
- Rivai, Sagala, Veithzal, Ella Jauvani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Robbin, Stephen P, dan Coolter, mary. 2016. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Safitri, E. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 1 (4)*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya.
- Sarlotha Tandiarrang, Robins Jonathan, Suyatin, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomika*
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen PNS*. Cetakan ke-15 (edisi revisi), Bandung : PT. Refika Adiatama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2013.
- Singodimedjo (dalam Edi Sutrisno), 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siti Nurhasanh, A.S , 2016. *Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa Ma Al Fattah Sumbermulyo. Jurnal Ilmiah Pendidikan Ilmiah dan Ekonomi Vol 1 : 25-26*

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Widodo Suparno eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.