



Anastasia Tiara
 Andini¹
 Archie Haidar²
 Bagas Arib N³
 Chintya Permatasari⁴
 Feti Fatonah⁵

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SENAT MAHASISWA DI LINGKUNGAN POLITEKNIK PENERBANGAN INDONESIA CURUG

Abstrak

Penelitian ini mempelajari bagaimana etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi Senat Mahasiswa di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Sebagai organisasi strategis, kinerja Senat Mahasiswa kerap dipengaruhi oleh semangat kerja dan kedisiplinan anggotanya. Dengan pendekatan kualitatif melalui survei terhadap 31 anggota, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini tercermin dalam peningkatan produktivitas dan kualitas program kerja, dengan kontribusi simultan yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Rekomendasi diarahkan pada penguatan budaya kerja profesional melalui pembinaan dan pelatihan untuk mendukung keberhasilan Senat Mahasiswa sebagai representasi mahasiswa PPI Curug.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Senat Mahasiswa.

Abstract

This research examines the impact of work ethic and work discipline on the performance of the Student Senate at the Indonesian Aviation Polytechnic (PPI) Curug. As a strategic organization, the Student Senate's performance is often influenced by the members' work enthusiasm and discipline. Using a qualitative approach through a survey of 31 members, the findings reveal that work ethic and work discipline have a positive and significant impact on organizational performance. This is reflected in increased productivity and the quality of work programs, with substantial simultaneous contributions to achieving organizational goals. Recommendations are focused on strengthening a professional work culture through training and development to support the success of the Student Senate as a representation of PPI Curug students.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Student Senate.

PENDAHULUAN

Senat Mahasiswa Politeknik Penerbangan Indonesia (PPI) Curug berperan penting sebagai wadah aspirasi mahasiswa, pengelola kegiatan akademik dan non-akademik, serta mitra institusi dalam menciptakan lingkungan kampus yang produktif. Keberhasilan kinerja organisasi memiliki faktor pendukung dari etos kerja dan disiplin anggotanya. Etos kerja mencakup semangat, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap tugas, sedangkan disiplin melibatkan kemampuan mematuhi aturan, menghormati waktu, dan menjalankan tugas sesuai standar (Angin & Ramadhani, 2022).

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, karena mencerminkan komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam konteks PPI Curug, di mana mahasiswa dilatih untuk menjadi profesional di bidang penerbangan, nilai-nilai seperti tanggung jawab dan semangat kerja menjadi sangat penting. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi juga diperlukan untuk menjaga keberlangsungan program kerja dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana (Fa'uzobih et al., 2024).

^{1,2,3,4}Program Studi Teknik Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

⁵Dosen Program Studi Teknik Navigasi Udara, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug
 email: anastasiyuanita14@gmail.com archie.chieko@gmail.com bagasarib33@gmail.com
 chntyya@gmail.com Feti_fatonah@yahoo.co.id

Namun, tantangan sering muncul dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab akademik, organisasi, dan kehidupan pribadi anggota Senat Mahasiswa. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya kepatuhan terhadap jadwal, dan konflik internal yang menghambat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pemahaman tentang pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja organisasi menjadi penting untuk pengelolaan yang lebih baik (Hadiansyah & Purnamasari Yanwar, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh faktor etos kerja dan disiplin dalam performa kinerja Senat Mahasiswa di PPI Curug, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan Senat Mahasiswa mampu merepresentasikan nilai-nilai profesionalisme dan integritas yang sejalan dengan standar tinggi industri penerbangan, serta berkontribusi lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kampus yang dinamis dan berprestasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif tidak menghasilkan temuan melalui prosedur statistik atau perhitungan lainnya. Secara umum, tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk 'menemukan', yaitu mengungkap sesuatu yang belum pernah diketahui sebelumnya.

Pada penelitian kualitatif ini, peneliti berperan sebagai instrumen manusia yang bertugas untuk menentukan fokus penelitian dan mengumpulkan data, di mana data tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan dari temuan di lapangan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, karena relevan dengan fenomena yang ada. Kegiatan ini berlangsung pada bulan November 2024.

Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun kedua variabel tersebut dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : Kinerja Senat Mahasiswa PPI Curug
2. Variabel Bebas : Etos dan Disiplin Kerja

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dipilih dua faktor sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel tersebut dirumuskan untuk membentuk hipotesis bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apakah¹ etos kerja mempengaruhi kinerja senat mahasiswa PPI Curug?
2. Apakah¹ kedisiplinan mempengaruhi kinerja senat mahasiswa PPI Curug?

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Etos Kerja

Pengertian dari etos kerja yaitu sikap, nilai, dan prinsip yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan penuh dedikasi. Etos kerja mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaan serta mencakup kualitas seperti disiplin, integritas, kejujuran, kreatifitas dan inovasi, kerja keras, serta keinginan untuk mencapai hasil terbaik.

Etos kerja dapat dipahami sebagai elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan individu, kelompok, institusi, dan bahkan bangsa dalam mencapai tujuan mereka (Kusuma Dewi & Restiani Widjaja, 2023). Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap etos kerja meliputi budaya, pendidikan, kondisi lingkungan kerja, pengalaman, dan motivasi pribadi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja seseorang (Prasada, 2020).

Dalam konteks organisasi, etos kerja yang kuat membantu menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis. Etos kerja yang baik tidak hanya mendukung peningkatan performa antar individu melainkan juga berkontribusi untuk pencapaian keberhasilan tim dan organisasi.

b. Disiplin

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis di perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Ukuran disiplin dapat diukur melalui ketepatan waktu, penggunaan peralatan yang tepat, tingkat tanggung jawab yang tinggi, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Djanier et al., 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, norma, atau ketentuan yang telah ditetapkan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional (Yantika et al., 2018). Disiplin mencerminkan komitmen individu untuk melaksanakan tanggung jawab secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ada. Disiplin dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu disiplin yang berasal dari dalam diri sendiri dan disiplin yang dipengaruhi oleh faktor eksternal (Situmeang et al., 2018).

Pentingnya disiplin terletak pada perannya dalam membentuk kebiasaan positif, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan yang tertib (Pangarso & Intan Susanti, 2016). Dalam organisasi, disiplin membantu memastikan kerja sama tim berjalan lancar, sedangkan dalam kehidupan pribadi, disiplin membantu seseorang mencapai tujuan dan menjalani hidup yang lebih terstruktur. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu, kepemimpinan, motivasi, sistem penghargaan dan sanksi, serta lingkungan kerja (Nurjaya et al., 2021).

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang maupun tim secara keseluruhan dalam jangka waktu periode tertentu dalam menjalankan tugas yang harus dicapai. Konsep multidimensi dalam performa kinerja mencakup tiga aspek, yaitu: sikap, kemampuan dan prestasi (Hatidja et al., 2024).

Produktifitas karyawan adalah hasil dari upaya mereka dalam hal kualitas, kuantitas, kerja sama, dan waktu untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh [suatu organisasi](#). [Akibatnya](#), anggota [dalam suatu organisasi harus memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerja](#) (Mura et al., 2024). [Peningkatan kinerja](#) anggota akan [berdampak positif](#) dan efektif [terhadap organisasi](#) dan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu berdasarkan kualitas, kuantitas, akurasi, efisiensi, dan kebebasan (Sukanto & Hwihanus, 2024).

Kinerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mencapai visi misi setiap instansi ataupun organisasi (Wulandari et al., n.d.). Setiap organisasi yang mempunyai visi misi untuk menjadi yang terdepan, akan melibatkan setiap anggotanya meningkatkan kinerjanya (Ramadhan et al., 2024). Pada penelitian ini, peneliti mengambil data dengan wawancara dan kuisioner kepada para mahasiswa Politeknik Penerbangan Indonesia Curug untuk mengetahui tingkat disiplin dan etos kerja dari Senat Mahasiswa PPI Curug.

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data survey yang diambil dari sampel 31 responden yang merupakan mahasiswa/i Politeknik Penerbangan Indonesia (PPI) Curug berstatus aktif, gambaran responden dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, program studi, tingkat pendidikan, dan motivasi berkarir di industri penerbangan.

1. Jenis Kelamin

Hasil survei menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Sebanyak 78% responden adalah laki-laki, sementara 22% sisanya adalah perempuan. Temuan ini sejalan dengan tren umum di industri penerbangan yang biasanya didominasi oleh laki-laki.

2. Program Studi

Responden berasal dari berbagai program studi yang ditawarkan oleh PPI Curug, seperti:

- a. Teknik Pesawat Udara: 45%
- b. Teknik Navigasi Udara: 25%
- c. Manajemen Transportasi Udara: 20%
- d. Teknik Listrik Bandara: 10%

3. Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK dengan proporsi sebesar 82%. Sebanyak 15% adalah lulusan D3 yang melanjutkan studi di jenjang lebih tinggi, sementara 3% memiliki latar belakang pendidikan lain.

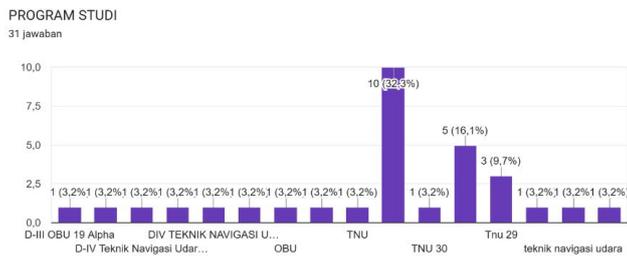
4. Motivasi Berkarir

Sebagian besar responden (72%) memiliki motivasi untuk berkarir sebagai tenaga profesional di industri penerbangan nasional maupun internasional. Sisanya, 28%, memiliki motivasi untuk berwirausaha di bidang yang terkait dengan transportasi udara.

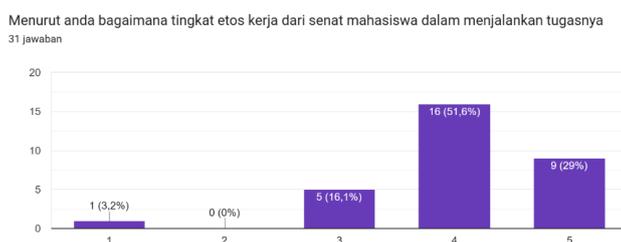
5. Keterlibatan Kegiatan Akademik dan Non-akademik

Sebanyak 65% responden aktif dalam organisasi kemahasiswaan seperti BEM atau unit kegiatan mahasiswa, sedangkan 35% lainnya lebih fokus pada kegiatan akademik.

Hasil Uji Responden



Gambar 1. Program Studi di PPI Curug



Gambar 2. Grafik pertanyaan dan responden

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data, tingkat etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Senat Mahasiswa dalam menjalankan tugasnya dengan hasil responden 51,6% yang setuju dan 29% sangat setuju. Dengan adanya peningkatan etos kerja berpengaruh positif dalam mencapai visi misi Senat Mahasiswa PPI Curug.



Gambar 3. Grafik pertanyaan dan responden

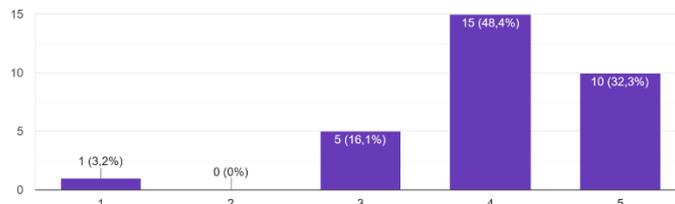
Berdasarkan hasil dari pengumpulan data, tingkat kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja Senat Mahasiswa dalam menjalankan tugasnya dengan hasil responden 48,4% yang setuju dan 25,8% sangat setuju. Dari hasil responden, dapat disimpulkan bahwa performa kinerja kerja mendapat dukungan yang positif dari mahasiswa/i PPI Curug dalam melaksanakan tugasnya berupa program kerja maupun mencapai visi misi Senat Mahasiswa.



Gambar 4. Grafik pertanyaan dan responden

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data, performa kinerja kerja senat mahasiswa berbanding lurus dengan pelaksanaannya di lingkungan PPIC dengan hasil responden 58,1% yang setuju dan 25,8% sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa performa kinerja kerja dapat mempunyai pengaruh dalam pelaksanaannya di lingkungan PPIC dalam melaksanakan tugasnya berupa program kerja maupun mencapai visi misi Senat Mahasiswa.

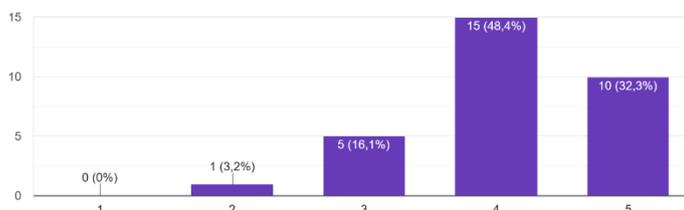
Menurut anda bagaimana keterbukaan senat mahasiswa PPI Curug dalam menerima kritik saran atau masukan terkait program kerja oleh mahasiswa PPI Curug
31 jawaban



Gambar 5. Grafik pertanyaan dan responden

Berdasarkan hasil survey, sebagian besar mahasiswa (80,7%) menilai bahwa senat mahasiswa cukup terbuka hingga sangat terbuka terhadap kritik dan saran. Ini menunjukkan adanya iklim yang kondusif bagi partisipasi mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun mayoritas positif, terdapat variasi dalam penilaian. Ada sebagian kecil mahasiswa (3,2%) yang menilai senat mahasiswa sangat tidak terbuka. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di antara mahasiswa. Meskipun hasil secara keseluruhan positif, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama pada skala 5 (sangat terbuka). Ini menunjukkan bahwa senat mahasiswa dapat terus berupaya meningkatkan keterbukaannya.

Menurut anda bagaimana kinerja senat mahasiswa PPI Curug d dalam mengkoordinir segala aktivitas terkait kemahasiswaan di lingkungan PPI Curug
31 jawaban



Gambar 6. Grafik pertanyaan dan responden

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data responden, performa kinerja kerja senat mahasiswa PPI Curug dalam mengkoordinis segala aktivitas terkait kemahasiswaan di lingkungan PPI Curug cukup kondusif dikarenakan kondisi lingkungan yang mendukung dalam setiap program kerja yang dilakukan juga mendapat dukungan dengan partisipasi mahasiswa guna mencapai tujuan yang mendukung visi misi PPI Curug untuk lebih maju.

UCAPAN TERIMA KASIH

Jurnal ini dapat dipublikasikan atas dukungan doa kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi, dan dalam bentuk sumber daya, arahan, maupun dorongan selama pelaksanaan penelitian ini, terutama kepada dosen kami yaitu Ibu Feti Fatonah. Penghargaan juga kami sampaikan kepada semua yang telah berkontribusi dengan memberikan wawasan dan referensi berharga yang sangat membantu dalam proses penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 dari 5 secara tingkat kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing dari anggota senat mahasiswa memiliki tingkat etos kerja dan disiplin yang mendukung dalam bentuk positif menghasilkan dampak bagi lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa/i Politeknik Penerbangan Indonesia Curug untuk menjalankan kehidupan kemahasiswaan dengan visi misi yang dituju demi kepentingan bersama.

Berdasarkan teori, artikel dan pembahasan terkait, dapat disimpulkan juga bahwa:

1. Etos kerja mempengaruhi kinerja senat mahasiswa.
2. Kedisiplinan mempengaruhi kinerja senat mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, S., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*.
- Djaniar, U., Hasyim, A. M., & MUsTari, V. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Kupang. *Jurnal Manajemen*.
- Fa'uzobih, Putri, M., Prasetya, Imanudin, K., Santosa, & Rustono. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil di Lafial DRS. Mochamad Kamal Jakarta Pusat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Hadiansyah, A., & Purnamasari Yanwar, R. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2)
- Hatidja, St., A, N., Mukhtar, A., Haryati, H., & Novita, F. (2024). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 16187–16191.
- Kusuma Dewi, I., & Restiani Widjaja, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2).
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pangarso, A., & Intan Susanti, P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*
- Prasada, D. and S. D. and T. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4, 51–60
- Ramadhan, M. I., Halin, H., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*
- Situmeang, B., Lie, D., Batubutar, M., & Simatupang, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*.
- Sukanto, S., & Hwihanus, H. (2024). Analisis Peran Kepuasan Kerja Dalam Membangun Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10288–10298.

- Wulandari, N., & Mustam, M. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang. *Journal of Public Policy And Management Review*, 5(2), 793-801.
- Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471