

Analisis Faktor-Faktor yang Menjelaskan Pengimplementasian Nilai-Nilai Utama (Corevalues) BUMN AKHLAK pada Karyawan di PT TASPEN (Persero) = Analysis of Factors Explaining the BUMN Corevalues AKHLAK Implementation of Employee in PT TASPEN (Persero)

Mohammad Zahran Pratomo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920519590&lokasi=lokal>

Abstrak

Perkembangan ekonomi dunia saat ini sedang memasuki era-Industri 4.0. Industri 4.0 tidak dapat dihadapi hanya dengan pengembangan teknologi saja, namun harus melibatkan dinamika sosial di dalamnya. Setiap perusahaan dan instansi harus menciptakan sebuah strategi dalam menghadapi era ini, tak terkecuali dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan menetapkan nilai-nilai utama yang menjadi acuan perilaku seluruh sumber daya manusia yang ada di BUMN. Nilai-nilai utama tersebut terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK). Pada praktiknya, AKHLAK belum diterapkan dengan baik, padahal corevalues AKHLAK ini perlu diimplementasikan oleh seluruh sumber daya manusia di BUMN. Skripsi ini meneliti faktor-faktor yang signifikan menjelaskan pengimplementasian corevalues AKHLAK pada karyawan PT TASPEN (Persero) dan untuk meneliti profil karyawan yang mempunyai pengimplementasian corevalues AKHLAK tinggi dan rendah berdasarkan faktor-faktor yang signifikan. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan (employee's well-being), sosialisasi, komitmen karyawan, religiusitas, stres kerja, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS) dan metode Classification and Regression Tree (CART). Data yang digunakan adalah data primer sebanyak 209 karyawan PT TASPEN (Persero) yang diambil menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, sosialisasi, religiusitas, dan tingkat pendidikan dapat menjelaskan secara signifikan pengimplementasian AKHLAK. Profil karyawan yang memiliki tingkat pengimplementasian AKHLAK tinggi yaitu karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi, motivasi kerja tinggi, untuk semua kategori tingkat pendidikan, dan tingkat stres. Profil karyawan yang memiliki tingkat pengimplementasian AKHLAK rendah yaitu karyawan yang memiliki religiusitas rendah dan motivasi kerja rendah.

.....The development of the global economy is currently entering the era of Industry 4.0. Industry 4.0 cannot be faced only with technological development, but must involve social dynamics in it. Every company and agency must create a strategy in dealing with this era, including Badan Usaha Milik Negara (BUMN) by establishing main values that become the reference for the behavior of all human resources in BUMN. These corevalues consist of Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative (AKHLAK). In practice, AKHLAK has not been implemented properly, even though the corevalues of AKHLAK need to be implemented by all human resources in BUMN. This thesis examines the significant factors explaining the implementation of AKHLAK corevalues on PT TASPEN (Persero) employees and to examine the profile of employees who have implementation corevalues high and low are based on significant factors. The factors used in this study are work motivation, work environment, employee welfare, socialization, employee commitment, religiosity, work stress, age, gender, education level, and years of

service. The methods used in solving this research problem are the Partial Least Square (PLS) method and the Classification and Regression Tree (CART) method. The data used is primary data of 209 PT TASPEN (Persero) employees taken using purposive sampling. The results showed that work motivation, socialization, religiosity, and education level can significantly explain the implementation of AKHLAK. The profile of employees who have a high level of implementation of AKHLAK are employees with high level of religiosity, high work motivation, for all categories of educational levels, and work stress levels. The profile of employees who have a low level of implementation of AKHLAK are employees who have low religiosity and work motivation.