

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MAYANGKARA GROUP

Handoyo Mewahaini¹ dan Helena Sidharta²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra
E-mail: hmewahaini@student.ciputra.ac.id¹ & helena@ciputra.ac.id²

Abstract: *This research is to find out the influence of organizational culture and work ethic on employees' performance at Mayangkara Group Company. The importance of conducting this research is that there is a visible cultural change that needs further research, especially in relation to employee performance. The choice of work ethic as another variable studied was due to the closeness of culture and work ethic in building organizational performance. The technique that is used in this research is using saturated sampling technique in which the entire population is to be a research sample, that is, all 50 employees of Mayangkara Group Head Office. The choice of head office is because the organizational culture is more visible at the head office. This research uses quantitative research method and data analysis uses multiple linear regression analysis by using SPSS 25 statistical tool. The result of this research shows that organizational culture variable does not affect employees' performance of Mayangkara Group Company. While, work ethic affects positive significant on employees' performance of Mayangkara Group Company. The organizational culture variable is used in accordance with the existing theory but is less precise in describing the company's culture, therefore further research needs to be done using a different cultural approach. Work ethic on the other hand, shows a significant influence on performance, this shows the importance of work ethic in developing employees performance which will affect organizational performance.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Ethic, Employees' Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group di Kota Blitar. Pentingnya melakukan penelitian ini adalah adanya perubahan budaya yang terlihat yang butuh penelitian lebih lanjut, khususnya dikaitkan dengan kinerja karyawan. Pemilihan etos kerja sebagai variabel lain yang diteliti dikarenakan kedekatan budaya dan etos kerja dalam membangun kinerja organisasi. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Kantor Pusat Mayangkara Group yang berjumlah 50 orang. Pemilihan kantor pusat dikarenakan budaya organisasi lebih terlihat di kantor pusatnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Sedangkan, variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Variabel budaya organisasi yang digunakan sesuai dengan teori yang ada namun kurang tepat dalam menggambarkan budaya perusahaan, oleh karenanya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan budaya yang berbeda. Etos kerja dilain pihak, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan pentingnya etos kerja dalam mengembangkan kinerja karyawan yang nantinya mempengaruhi kinerja organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap persaingan global, seperti perubahan kondisi ekonomi serta perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan ada perusahaan yang melakukan langkah restrukturisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang kompeten karena sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam berlangsungnya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau performa kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Barsah & Ridwan, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu aktivitas sosial yang terbentuk dan telah dilaksanakan oleh para anggotanya. Budaya organisasi adalah suatu tradisi, nilai, pedoman, serta perilaku yang berpengaruh pada cara kerja para anggota (Hardin, et al. 2020). Budaya organisasi memberikan pandangan bagi para anggota atau karyawan karena hal tersebut merupakan sebuah identitas dari suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang baik tidak bertolak belakang dengan visi misi perusahaan namun mendukung visi misi perusahaan. Jadi, budaya organisasi mengajak para anggotanya untuk bertanggung jawab, memiliki loyalitas dalam pekerjaan, memiliki integritas, serta etos kerja. Etos kerja merupakan tekad kerja yang dilandasi oleh etika dan perspektif kerja yang menjadikan semangat sekelompok orang dalam bekerja (Barsah et al., 2020). Etos kerja adalah suatu perilaku yang muncul dari dalam diri sendiri. Sikap ini perlu dimiliki oleh individu maupun sekelompok orang agar dapat berkembang.

Mayangkara Group memiliki keunikan dalam budaya organisasinya yaitu mewajibkan seluruh karyawannya untuk mengaji dan sholat malam setiap harinya. Selain itu, ada pula tausiyah (qiyamul lail) yang dilakukan setiap tengah malam dan para karyawan wajib memberikan respon atas tausiyah tersebut. Pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan *internship* di perusahaan Mayangkara Group pada bulan Juli – September 2021, terdapat perilaku yang mengindikasikan pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa karyawan yaitu ada karyawan yang tidak mengikuti jamaah sholat dzuhur di masjid. Selain itu ada sebagian karyawan yang memanfaatkan jam istirahat melebihi waktu sehingga tidak hadir kembali dengan tepat waktu ke tempat kerja. Karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat diketahui karena karyawan masih belum selesai dengan urusannya di luar kantor atau lupa waktu untuk kembali ke kantor. Dengan berkurangnya kedisiplinan karyawan dikhawatirkan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karenanya tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di PT Mayangkara.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu konteks yang dimiliki oleh anggota organisasi yang berisi nilai, kepercayaan, sikap serta perilaku (Renhoat, Djaelani, & Rizal, 2021). Menurut Kamaroellah (2014: 21), budaya organisasi merupakan suatu aktivitas kerja yang dilakukan dan digerakkan oleh orang – orang dalam suatu organisasi karena adanya kekuatan sosial. Budaya organisasi menurut Kamaroellah (2014), memiliki fungsi diantaranya budaya kerja menjadi pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya, budaya membawa satu identitas untuk anggota organisasi, budaya organisasi memudahkan tumbuhnya komitmen dalam lingkup yang lebih lebar daripada lingkup individu, serta budaya organisasi meningkatkan kemauan sistem sosial.

Etos Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa PT (KBBI), etos merupakan cara pandang terhadap suatu kelompok sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang berarti perilaku, watak, serta kepercayaan atas sesuatu. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang dipercaya. Sedangkan etos kerja merupakan perilaku yang muncul dari dalam diri yang dinilai dari sikap, watak, serta karakter ketika bekerja (Renhoat et al., 2021). Etos kerja menurut Sinamo (2020: 35), merupakan perilaku kerja positif yang

berlandaskan pada kesadaran serta keyakinan kuat yang merepresentasikan diri sendiri untuk mengambil suatu sikap agar tercapai hasil yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut KBBI merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut Kamaroellah (2014), kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing – masing supaya tercapai tujuan dari organisasinya. Dalam suatu perusahaan, hal yang sering diukur adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan seorang karyawan dalam menguasai kemampuan mengontrol diri sendiri, menguasai ilmu pengetahuan, serta menjalin hubungan dengan orang lain. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang menghasilkan prestasi dan bermanfaat bagi visi misi organisasi atau perusahaan (Yuwantono & Widodo, 2017).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Barsah & Ridwan (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Indah Pratama PT. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Teknik yang digunakan yaitu teknik *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020), bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi, seberapa tinggi *knowledge management* dan seberapa bagus kinerja karyawan serta pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuwantono & Widodo (2017), bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang. Adapun hasil dari penelitian yang telah didapat yaitu secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Islami & Melinda (2019), ditemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuwantono dan Widodo (2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya budaya organisasi, setiap individu memiliki inisiatif untuk mengembangkan nilai – nilai budaya yang ada di dalam perusahaan dan menjadikannya pedoman untuk menghadapi permasalahan yang ada didalamnya. Sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan

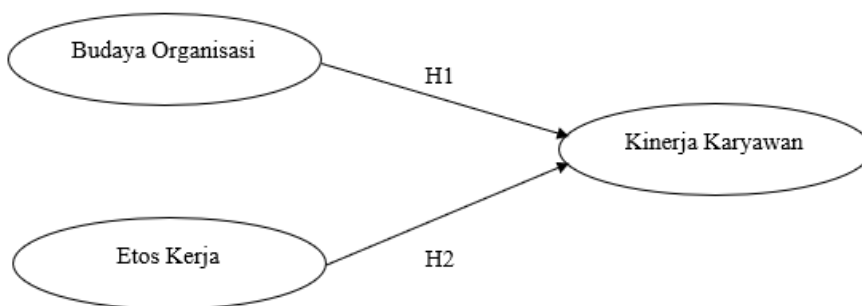
Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yuwantono dan Widodo (2017), ditemukan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barsah & Ridwan (2020), yang menunjukkan bahwa etos kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

H2 = Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. Dari landasan teori yang telah dijabarkan, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah (2022)

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 14), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme* dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan kantor pusat Mayangkara Group yang berjumlah 50 orang. Jenis data yang dibagikan kepada responden berupa kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group.

Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Definisi Operasional	Sumber
Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan pedoman perilaku yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas/kemantapan	1. Dorongan untuk berpikir inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan supaya tugas yang diberikan bisa diselesaikan lebih awal atau tepat waktu sehingga karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan 2. Kemauan untuk cermat dalam suatu pekerjaan 3. Memperhatikan detail suatu pekerjaan 4. Fokus terhadap hasil kerja dibandingkan dengan teknik kerja 5. Memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara proporsional 6. Terlibat dalam tim kerja 7. Kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	(Islami & Melinda, 2019)

			8. Menekankan agar kinerja makin memajukan perusahaan	
Etos Kerja	Etos kerja merupakan suatu perilaku kerja positif yang berdasar pada kerja sama yang kuat, keyakinan yang fundamental serta komitmen pada pandangan kerja yang integral.	1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan	1. Memiliki rasa syukur bekerja di suatu perusahaan 2. Memiliki kesungguhan dalam bekerja 3. Disiplin terhadap peraturan suatu perusahaan 4. Bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan 5. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan 6. Memiliki rasa semangat dalam bekerja 7. Bekerja keras dalam menyelesaikan suatu tugas 8. Bekerja untuk mengembangkan potensi diri 9. Bekerja untuk beribadah kepada Tuhan, bukan untuk mencari uang atau jabatan semata 10. Bekerja dengan hati yang ikhlas 11. Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab tiap individu 12. Memiliki kepuasan dengan hasil kerja yang dilakukan 13. Bekerja dengan penuh dedikasi	(Sinamo, 2021)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang telah bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa terjadi kesalahan 4. Bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan 5. Berinisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan	(Islami & Melinda, 2019)

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis berupa program SPSS. Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2021: 145). Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya data. Data dikatakan valid jika nilai signifikan pada korelasi Pearson $< 0,05$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,07$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki tepat dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan hubungan

antar variabel *independen* atau *dependen*. Uji multikolinearitas memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2021: 157). Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dalam model regresi. Untuk mendeteksi atau mengatasi heteroskedastisitas salah satunya dapat menggunakan uji white (Ghozali, 2021: 178). Uji normalitas bertujuan untuk memastikan pengujian dengan variabel residual yang terdapat di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2021: 196).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2021: 145).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, bahwa uji validitas pada setiap variabel memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid yang berarti item pernyataan bisa dijadikan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel pada model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, bahwa variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,07$. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,795. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754 dan variabel etos kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918. Ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,07$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada tiap variabel adalah reliabel dan berarti masing – masing pernyataan telah dijawab secara konsisten oleh responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	0,805	0,563			
Budaya Organisasi (X1)	0,238	0,164	0,216	0,555	1,800
Etos Kerja (X2)	0,491	0,151	0,484	0,555	1,800

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai *tolerance* variabel budaya organisasi sebesar 0,555 dan nilai *tolerance* variabel etos kerja sebesar 0,555 dimana semua nilai menunjukkan nilai *tolerance* $\geq 0,10$. Sedangkan nilai VIF variabel budaya organisasi menunjukkan angka 1,800 dan variabel etos kerja menunjukkan angka 1,800 dimana angka VIF menunjukkan nilai ≤ 10 . Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak saling berkorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji White

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,235	0,055	-0,052	0,13496

Dari hasil uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Acuan untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikan $< 0,05$. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas atau mengatasi heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji white yang hasilnya sebagai

berikut :

N = 50

Chi square hitung : $N \cdot R \text{ Square}$ ($50 \cdot 0,055 = 2,75$)

Chi square tabel = 11,0705 (Df = 5, $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan hasil uji *white* diatas dapat dilihat bahwa Chi Square Hitung < Chi Square Tabel ($2,75 < 11,0705$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Model	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan hasil olah, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil terjadinya penyimpangan data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus untuk analisis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,025	2,814		1,430	0,159
Budaya Organisasi (X1)	0,149	0,103	0,216	1,446	0,155
Etos Kerja (X2)	0,189	0,058	0,484	3,250	0,002

$$Y = 4,025 + 0,149X_1 + 0,189X_2$$

Hasil penelitian regresi linier berganda menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,025. Artinya, apabila variabel budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 4,025. Nilai koefisien pada variabel budaya organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0,149 yang berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,149 dengan syarat variabel lain bernilai tetap. Nilai koefisien pada variabel etos kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,189 yang berarti setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,189 dengan syarat variabel lain bernilai tetap.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, ditunjukkan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0,149 dan nilai koefisiensi variabel etos kerja (X2) yaitu 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang paling besar dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh paling kecil.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	3,327	2	1,663	17,032	0,000
<i>Residual</i>	4,590	47	0,098		
Total	7,917	49			

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,000. F hitung diperoleh sebesar 17,032 dan F tabel diperoleh 3,195 berarti F hitung > F tabel yang artinya variabel budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dinilai layak karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,805	0,563		1,430	0,159
X1	0,238	0,164	0,216	1,446	0,155
X2	0,491	0,151	0,484	3,250	0,002

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh sebesar 1,446 dan t tabel diperoleh sebesar 1,678 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan untuk variabel etos kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 3,250 dan t tabel sebesar 1,678 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R^2 adalah 0,420. Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel *independen* dapat menjelaskan variabel *dependen*. Berarti variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependen* sebesar 42% dan 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu $1,446 < 1,678$ sehingga hipotesis dari penelitian ini ditolak atau tidak terbukti. Dengan demikian budaya organisasi di Kantor Pusat Mayangkara Group tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Adanya pergeseran budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor selain budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $3,25 > 1,678$ sehingga hipotesis dari penelitian ini terbukti. Dengan demikian etos kerja di Kantor Pusat Mayangkara Group berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan serta semangat yang tinggi dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barsah & Ridwan (2020), menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian Yuwantono dan Widodo (2017), bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Diketahui hasil olah data kuesioner yang telah dibagikan memiliki nilai *mean* terendah yang terdapat pada indikator (X1.4) bahwa “perusahaan memusatkan perhatian terhadap hasil kerja dibandingkan dengan teknik kerja” yang artinya perusahaan memusatkan perhatian terhadap hasil kerja karyawan dibandingkan teknik kerja karyawan. Namun setelah dilakukan penelitian, diketahui bahwa perusahaan dapat pula

memperhatikan teknik kerja yang dilakukan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan pengawasan secara rutin oleh bagian Manajemen SDM untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group.
2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group.

Saran dan Keterbatasan

Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang dapat dilakukan sehingga dapat berguna bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Saran untuk perusahaan Mayangkara Group adalah :

1. **Untuk Perusahaan** : Etos kerja karyawan di perusahaan ini sudah bagus supaya dipertahankan dengan baik tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam bekerja, yang kemudian dapat menciptakan prestasi karyawan
2. **Untuk Penelitian Lanjutan** : Disarankan untuk menambahkan variabel *independen* lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi yang masih berhubungan dengan variabel kinerja karyawan agar menambah variasi pada variabel yang diteliti.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini pasti terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang telah dibagi pada seluruh karyawan tidak bisa diambil saat itu juga, jadi harus menunggu sampai keesokan harinya. Sehingga peneliti tidak dapat melihat keseriusan responden saat menjawab pernyataan yang diberikan dan data dari hasil kuesioner tidak dapat segera diolah.

REFERENSI

- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani*, 141-150.
- Ferdian, A., & Devita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 187-193.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardin, Azizu, A., & W.O.D.P, S. (2020). The Influence of Competence, Organizational Culture, Spiritual Leadership on Organizational Behaviour and Its Impact on Lecturer Performance at Higher Education in Baubau City. *International Journal of Management Progress*, 50-72.
- Islami, G. L., & Melinda, T. (2019). Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. *Jurnal Performa*, 372-381.
- Kamaroellah, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi. Surabaya: Pustaka Radja.

- Kencana, P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42-57.
- Renhoat, A., Djaelani, A., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 146-164.
- Sinamo, J. (2020). 8 Etos Kerja Profesional. Bogor: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yuwantono, N., & Widodo. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 1-14.