



Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama

Ayu Pradaning Ratri
STIE Balikpapan

Email: ayu.pradaning.ratri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan pada PT.Abadi Bersama, apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan PT.Abadi Bersama. Penelitian menggunakan metode deskripsi korelasi kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan staf PT.Abadi Bersama yang berjumlah 35 orang sebagai obyek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda Etos kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036, dengan taraf signifikan 5%. Karena nilai thitung > ttabel (2,308 > 2,036), maka H₀ ditolak, artinya secara parsial Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda variable Budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel (6,954 > 1,998), maka H₀ ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerepan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) 0,661 hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang diterapkan di PT.Abadi Bersama dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Etos Kerja dan Budaya Organisasi serta Kinerja.

Abstract

His study aims to determine whether there is a significant influence on work ethic and employee performance at the PT.Abadi Bersama, whether there is a significant influence on organizational culture and employee performance at the PT.Abadi Bersama. This research uses quantitative and qualitative correlation description methods. Researchers used saturated sampling, namely all employees of the PT.Abadi Bersama, totaling 35 people as the object of research. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis techniques using SPSS 19. The results of the study of multiple linear regression analysis. Work ethic (X1) obtained tcount of 2.308 greater than t table of 2.036, with a significant level of 5%. Because the value of tcount > ttable (2.308 > 2.036), then H₀ is rejected, meaning partially. Partial calculation on multiple regression

analysis of the variable organizational culture (X2) obtained tcount of 6.954 is greater than t table of 1.998 with a significant level of 5%. The value of tcount > ttable (6.954 > 1.998), then H0 is rejected, meaning that partially there is a significant influence between the implementation of organizational culture on employee performance. Furthermore, the determination test shows that the value (adjusted R Square) is 0.661, this shows that work ethic and organizational culture have an effect on 66.1% of employee performance and the remaining 33.9% is influenced by other variables not examined. This means that the work ethic applied at PT.Abadi Bersama and the organizational culture of employees can improve employee performance.

Keywords: Work Ethic and Organizational Culture and Performance.

PENDAHULUAN

Masyarakat sering menilai keberhasilan para manajer adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan manajer ditentukan oleh seberapa jauh karyawan menjalankan tugas yang telah diberikan dengan dan jelas,” Hery, (2016)

Para karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, atau mungkin juga tidak. Namun, bila tugas dan tanggungjawab diberikan kepada karyawan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka manajer perlu menganalisa faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, karyawan memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kedua, karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa merupakan kombinasi dari kedua faktor tersebut.

Pemanfaatan kemampuan karyawan dengan optimal dapat dilakukan menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap karyawan pada suatu tujuan, yaitu tujuan perusahaan, hal ini tugas manajer adalah memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan upaya keinginan dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya atau menentukan sejauh mana efektifitas seorang manajer.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja karena harus menuhi kebutuhan yang utama dan diri dan keluarganya.

Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan maka diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan, bila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya.

Terdapat pengaruh langsung antara nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi perusahaan dengan tindakan dan perilaku karyawan. Karyawan akan cepat merespon apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi perusahaan. Untuk itu manajer akan cenderung menghargai keragaman dan menunjukkannya melalui keputusan dan tindakan, salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah menerima sudut pandang yang beragam dan menekankan kinerja dalam menghadapi masalah, serta mendefinisikan masalah tertentu, perusahaan akan memberikan kesempatan untuk berkembang harus melihat perubahan budaya atau lingkungan bukan sebagai penghambat, tetapi justru sebagai peluang untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Untuk menaikkan hasil yang dicapai di dalam perusahaan etos kerja sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau pencapaian kesuksesan,” Sondang P. Siagian, (2009)

Pada era perdagangan bebas, asian dan berbagai belahan dunia saat ini, karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan menghidupi diri sendiri dan keluarga serta mencapai tujuan produksi.

Akan tetapi, mereka harus bekerja agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Para pemimpin perusahaan yang menekankan pada pendekatan ekonomi bukan berangkat dengan asumsi bahwa karyawan perusahaan akan bekerja secara optimal bila mereka mendapatkan imbalan yang cukup baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti tempat tinggal dan bonus dan sebagainya.

Terdapat pengaruh langsung antara nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi perusahaan dengan tindakan Pengukuran etos kerja terhadap kerja karyawan dapat dilakukan. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan etos kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasiperusahaan. Ini dikatakan demikian karena seperti telah di bicarakan dimuka, etos kerja tidak hanya dari sudut pandang saja melaikkan budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. hal ini para tenaga pelaksana sebagai kegiatan operasional yang pada umumnya bersifat teknis, akan tetapi juga dari produktivitas kelompok kerja dan bahkan juga dari produktivitas manajerial.

KAJIAN TEORI

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja yang baik dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Jepang selama ini kita kenal sebagai salah satu negara di dunia yang memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik menimbulkan suatu dampak kemajuan teknologi dan penguasaan teknologi, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara jepang itu sendiri .

Beberapa para ahli lain memiliki definisi tentang etos kerja diantaranya adalah menurut Geertz dalam kasanah, dkk (2013). Etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Pendapat yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Pelly dalam purwaningsih (2012) yang mengatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo,2003). Definisi lainnya disampaikan oleh Tasmara (2002) yang mengatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optima, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik

Sesuai dengan beberapa pengertian dan pendapat ahli yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya (Zulham, 2008).

Ada delapan etos kerja yang disampaikan oleh Sinamo dalam Zulham, (2008) yaitu:1. Kerja adalah rahmat, etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5(lima) alasan: (a). Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia . dengan upah yang diterima karyawan dapat menyediakan sandang , pangan untuk keluarga, (b). Karyawan selain menerima upah financial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan,(c). Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia,(d). Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan,(e). Didalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hierarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps dan komunitas. (2). Kerja adalah amanah. Etos amanah lahir dari proses dialektikan dan refleksi batin takala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk dilapangan yang dihadapkan dengan tuntutan moral dan idealis dipihak lain. Pada proses ini terjadi penyekatan-penyekatan perasaan, kejutan-kejutan kejiwan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian

mentransformasikan kesadaran manusia ketingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah.

Budaya organisasi dalam penelitian ini terkait dengan budaya organisasi,” Irham Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones (2001) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi”

Dan satu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang biasa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang, akan menjalani suatu proses kehidupan atau living organism. Ini sebagaimana dikatakan oleh Taliziduhu Ndraha(2014) bahwa “ sebagai living organisasi yang sudah ada suatu organisasi merupakan output proses panjang dimasa lalu, sedangkan sebagai produk proses organizing, organisasi adalah alat bantu atau input bagi usaha mencapai tujuan”.

Dan lebih jauh lagi Taliziduhu Ndraha menegaskan” sebagai living organism ia melalui periode balita(fase infancy, fase survival yang berakhir pada breakeven point,BEP), sebagai Remaja ia bergaul, penuh gairah, pacaran dan menikah(bermitra, berekan, bekerjasama, membenntuk group dengan organisasi lain, merger), beranak cucuk (membentuk cabang, mendirikan anak perusahaan), supaya ia mampu menjalankan job ia harus belajar (training), diberi bimbingan dan penyuluhan(konseling), bisa sakit (deterioratif), dibedah(di-reengineering), mungkin melakukan kejahatan (melanggar peraturan), mengalami masa jaya atau kemapanan(establishment), menolak perubahan, mengalami kejenuhan dan cepat atau lambat, mati(dibubarkan, ubah bentuk, dirombak besar-besaran) mengenakan.”

Mengutip pendapat Schein, Luthans mendefisikannya sebagai” sebuah bentuk asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang, dan dianggap cukup matang, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam mempersepsikan, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi organisasi Kretner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat sosial yang mengingat para anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, simbul-simbul, dan cita-cita yang dianut bersama. Relevan dengan pendapat sebelumnya, George dan Jones mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan cara orang-orang atau kelompok dalam suatu organisasi melakukan interaksi satu sama lainnya didalam dan diluar organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai seperangkat nilai-nilai, norma-norma, asumsi, keyakinan dan sistem yang mengintegrasikan dan mengendalikan cara para anggotanya melakukan interaksi satu sama lain. Kotter dan Heskett menegaskan bahwa dilihat dari sisi kejelasan dan

ketahanannya terhadap perubahan, budaya organisasi dapat dibagi kedalam dua tingkatan yaitu: Tingkat pertama, biasanya lebih dalam dan kurang terlihat, merupakan “nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota sudah berubah”. Tingkat kedua, yang lebih terlihat, budaya kerja pada organisasi menggambarkan” pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga anggota-anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti sejawatnya’ Geroge dan Jones

Sesuai dengan pendapat tersebut, pada tingkatan pertama, budaya organisasi dianggap sebagai kepribadian atmosfer, atau “ perasaan” sebuah organisasi sehingga sukar diamati secara sepintas. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa budaya kerja organisasi tidak dapat dipelajari, namun akan menyita banyak waktu karena harus menyalami dan menghayati nilai-nilai yang ada dalam organisasi agar dapat “mengungkap”fenomena yang ada secara kasat mata.

Budaya organisasi tingkatan pertama ini, menurut Luthans dapat melalui aspek-aspek;(1) Filosofi dasar dari organisasi;(2) Nilai-nilai yang mendasari norma-norma organisasi;(3) Norma-norma yang menjadi acuan perilaku;(4) Status yang disepakati terhadap individu-individu tertentu;(5) Aturan formal dan informal yang telah dikembangkan; dan (6) Jenis bahasa yang digunakan dalam organisasi. Jhon P . Kotter Dan James .L Heskett Pada tingkat kedua, budaya kerja organisasi ini terlihat dari pola-pola perilaku para anggota organisasinya. Pola-pola ini terlihat tatkala para anggota organisasi mengambil keputusan, melayani konsumen, berpakaian, dan sebagainya. Jika hampir semua anggota diorganisasi tidak dapat mengambil keputusan, maka budaya kerja organisasi tersebut dapat dikategorikan sebagai budaya yang sangat lemah sehingga keputusan yang kecil sekalipun harus melibatkan para pimpinannya.

Permasalahan tentang kinerja karyawan dewasa ini perlu mendapat perhatian khusus. Diera globalisasi yang telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia setiap organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif.”

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni. Ada wadah pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir , ada ilmu pengetahuan yang menjelaskan bahwa manajemen dapat dibuktikan kebenarannya secara umum” prinsip-prinsip manajemen, George R. Terry (2016)” penerjemah J. Smith D.F.M.

Dimana para karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik atau tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Sumber daya manusia sebagai tonggak kehidupan organisasi dan sebagai kendaraan untuk mencapai tujuan sekaligus aset yang saat berharga dimana menimbulkan persaingan tersendiri. Oleh sebab itu, kinerja menjadi masalah utama yang harus diselesaikan oleh para pemimpin agar tujuan-tujuan yang telah dibangun dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003)”Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2001) mengemukakan”kinerja (prestasi kerja) adalah suatu

hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam mangkunegara,(2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri (2005) mendefinisikan , kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan beberapa penjabaran tentang arti dan penjelasan tentang apa yang disebut dengan kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan dimana membuahkan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan output, efisiensi dan efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Abadi Bersama selama lebih kurang selama 3 bulan. Adapun fokus penelitian sebagai sumber dari responden adalah seluruh karyawan pada PT.Abadi Bersama.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Abadi Bersama yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 orang karyawan PT. Abadi Bersama.

Sesuai dengan judul penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berada pada PT.Abadi Bersama. Untuk kerangka sampel ditetapkan populasi terjangkau yaitu para karyawan yang dewasa ini kurang berjumlah 70 orang karyawan.

Sampel

Menurut Jogiyanto (2010), bahwa secara umum, jumlah sampel yang besar adalah minimal 30 responden. Semakin besar atau lebih dari 30 responden akan lebih baik. Kerangka sampel ditarik secara acak sederhana dari populasi terjangkau sebagai kerangka sampel 35 responden, yaitu berasal para karyawan yang berada di PT.Abadi Bersama.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara (interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan penelitian.
- b. Daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan PT.Abadi Bersama.
- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT.Abadi Bersama, sejarah singkat berdirinya PT.Abadi Bersama, struktur organisasi dan data jumlah karyawan yang berstatus tetap maupun yang yang tidak tetap.

PEMBAHASAN

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji Linear Berganda dilakukan untuk memprediksi apakah variable X berpengaruh terhadap variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya kedua variabel bebas terhadap variabel terikat Y, Uji Regresi Linear Berganda terdiri dari Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji Secara Parsial (Uji T). Uji F-test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel

Tabel.1. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,758	2	16,379	31,226	,000
	Residual	16,785	32	,525		
	Total	49,543	34			

Dirumuskan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H0 : tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

H1 :ada pengaruh secara signifikan antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel ($31,226 > 3,29$), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara penerapan Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Uji t-test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel

Tabel.2. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	26,523	2,488		10,661	,000
	Etos kerja	,260	,112	,242	2,308	,028
	Budaya organisasi	,245	,035	,730	6,954	,000

Pada pengujian koefisien regresi variabel Etos Kerja terhadap kinerja karyawan dirumuskan hipotesis, yaitu :

H0 :secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos Kerja dengan Kinerja karyawan.

H1 :secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari tabel sebesar 2,036 dengan taraf signifikansi 5%. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,308 > 2,036$), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan GKM terhadap Kinerja karyawan.

Pada pengujian koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dirumuskan hipotesis, yaitu :

H0 :secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

H1 :secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari tabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikansi 5%. Karena nilai thitung $>$ ttabel ($6,954 > 1,998$), maka

H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Tabel. 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	66,1	66,1	64,0	,72425	1,810

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (Adjusted R Square) 0.661 hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Etos kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS dan diperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel. 4. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,523	2,488		10,661	,000
	Etos kerja	,260	,112	,242	2,308	,028
	Budaya organisasi	,245	,035	,730	6,954	,000

Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 26,523 artinya jika nilai variabel independent (bebas) nol maka nilai variabel dependen (terikat) sebesar 26,523 dalam hal ini jika Rasio Etos Kerja dan Budaya organisasi bernilai 0,00 (nol) maka rasiokinerja akan meningkat sebesar 26,5% (pembulatan)

Nilai variabel Etos kerja menunjukkan nilai (0,112) artinya setiap kenaikan 1 (satu) nilai pada variabel Etos Kerja dalam hal ini meningkatkan 1,0% Rasio Etos kerja akan menurunkan nilai variabel Y (Kinerja) sebesar 11,2%

Nilai variabel Budaya organisasi menunjukkan 0,035 yang berarti setiap kenaikan 1 (satu) nilai pada variabel KAP akan menurunkan nilai variabel Y, dalam hal ini setiap meningkatnya 1% Rasio KAP akan menurunkan profitabilitas (Kinerja) sebesar 3,5% keputusannya adalah menerima H_a dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Bersama.

Variabel Etos kerja (X_1) diperoleh thitung sebesar (2,308) lebih besar dari ttabel sebesar (2,036) dengan taraf signifikan 5% karena nilai hitung t hitung $>$ t tabel ($2,308 > 2,036$), maka H_o ditolak dan Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (6,954) nilai t_{tabel} (1,998), maka keputusan adalah menerima H_a dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Bersama.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Bersama. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Hal ini perusahaan sangat mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan baik agar dapat memberikan perkembangan perusahaan secara total.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Bersama.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Zulham dala lako (2004) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal yang terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan adalah model budaya organisasi yang sebaiknya dibangun untuk mendorong kinerja karyawan. menurut Lako (2004), model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah memiliki paling sedikit dua sifat berikut ini :

1. Kuat (Strong), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen, dan karyawan) untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompoknya dengan tujuan organisasi, serta mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama sehingga setiap

individu yang ada dalam organisasi tersebut mampu bekerja dan mengekspresikan potensi yang dimilikinya kearah dan tujuan yang sama.

2. Dinamis dan adaptif (dynamic and adaptive), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi yang demikian cepat dan kompleks.

Dalam persaingan pasar bebas, organisasi dituntut untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan transformatif untuk memberikan sense of identity bagi para organisasinya, membangun komitmen bersama agar menjadi dasar bagi gerak usaha organisasi, menciptakan stabilitas sistem sosial, membentuk sense of making dan mekanisme pengendalian, serta membimbing dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
H0: tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.
H1: ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.
2. Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel ($31,226 > 3,29$), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. Pada pengujian koefisien regresi variable Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan di rumuskan yaitu:
H0: secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.
H1: secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.
4. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda Etos kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036, dengan taraf signifikan 5%. Karena nilai thitung > ttabel ($2,308 > 2,036$), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi variable Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu:
H0: secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.
H1: secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.
6. Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda variable Budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar

- 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel ($6,954 > 1,998$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerepan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
7. Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) 0,661 hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang diterapkan di PT. Abadi Bersama dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Abadi Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 1970. *Motivasi and Personality*, Harper & Row, New York.
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Penerbit Renaka Cipta, Jakarta.
- Benjamin B. Lahey, 2007. *Psychology An Introduction*, Megraw Hili Company, Chicago.
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi penelitian kuantitatif*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Davis, Keith, dkk, 1985, *Human Behavior At Work*, Alih Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- David W. Johnson, 1979. *Educational Psychology*, Prentice Inc : New York.
- Frank J. Landy & Jeffery M. Conte, 2004 “*Work in 21st century, an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Mc Graw-Hill Co, New York.
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit universitas Diponegoro, Semarang.
- Hani, T. Handoko, 1997. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya manusia*, Penerbit BPEF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery, 2016. *Cara Cepat Dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama , Jakarta.
- James J. Cribbin, 1984. *Kepemimpin Strategi Mengefektifkan Organisasi*, Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Jogianto, Hartono, 2010. *Analisa dan desain Sistem Informasi*, edisi IV, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- John, Soeprihanto, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kotter, J.P, dan J.L. Heskett, 2000. *Coorporate Culture And Performance*, Free Press, New York.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.



- Lako,Andreas, 2004. Kepeimpinan dan Kinerja Organisasi : Isu,Teori dan Solusi, Cetakan Pertama, Penerbit Amara Books, Semarang.
- Mc Clelland, 1961. Memacu Masyarakat Berprestasi, Penerbit Intermedia, Jakarta.
- Mardalis, 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mas'ud Fuad,2004. Survai Diagnosa Organisasional : Konsep dan Aplikasi,Badan PenerbitUniversitas Diponegoro, Semarang.
- McKenna, dan Beech, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso,2004. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2005. Metode Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. Pengantar Tiori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Dewi, 2008. Mandiri Belajar SPSS. Bagi mahasiswa Dan Umum, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sevilla, Consuelo G, dkk,1993. Pengantar Metode Penelitian, Alih Bahasa : Alimuddin Tuwu, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H, 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses, Cetakan Kelima, Penerbit Institusi Darma Mahardika, Jakarta.
- Siagian. P. Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineke Cipta, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W, 2007. Budaya Organisasi Dan Perubahan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penerbit AlfaBeta, Bandung.
- Sulaiman, Wahid,2004. Analisa Regresi Menggunakan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Supratikno, Hendrawan dkk., 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supranto, Johannes dkk. 2017. Pengantar Statistik Untuk Berbagai Bidang Ilmu, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Tasmara, Toto, 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami, Penerbit Gema Insani, Jakarta.
- Terry, R Gerorge,2016. Guide To Manajement, Alih bahasa J. Smith D.F.M, Edisi Keempat Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Tjahyono, Heru Kurnianto, 2004. Budaya organisasi & Balance Scorecard : Dimensi Teori Dan Praktek, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, UPFE Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian Penerbit Salemba Empat, Jakarta.



- Ichsan, R. N., & SE, M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- ICHSAN, Reza Nurul; NASUTION, Lukman. SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. **PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 127-132, feb. 2021. ISSN 2745-6072
- NASUTION, Lukman; ICHSAN, Reza Nurul. SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. **PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 107-112
- REZA NURUL ICHSAN; LUKMAN NASUTION; SARMAN SINAGA; DHONI MARWAN. "The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch". *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27, 2, 2021, 258-264. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.032
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Sugianto, S., Soemitra, A., Yafiz, M., Dalimunthe, A. A., & Ichsan, R. N. (2022). The Implementation of Waqf Planning and Development Through Islamic Financial Institutions in Indonesia. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2)
- Ichsan, R., Panggabean, N., Syahbudi, M., & Nasution, L. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI BERBASIS EKONOMI KREATIF. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 865 - 882. doi:10.46930/ojsuda.v30i3.2333
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2022). THE INFLUENCE OF WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WORK AT THE MEDAN CITY COOPERATIVE AND SME OFFICE. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 7(2), 162-166. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v7i2.1607>
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra, 23(191), 10.47750/QAS/23.191.20. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_b33f84d5-5e1c-45ef-bccc-966dabd7f3ae.pdf
- Jonner Lumban Gaol, Reza Nurul Ichsan (2022). Traditional Market Management Model Based on Digital Marketing, 32 (191). 10.47750/QAS/23.191.27. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_badab131-f0a9-4b28-86e3-4d41e2aef5be.pdf

