PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA INDAH PRAKARSA BOGOR

Yeni Septiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
[1]email: dosen00723@unpam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work ethic and organizational culture on employee performance at PT Griya Indah Prakarsa Bogor. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data was collected by distributing questionnaires to 62 employees as research samples. The research results show that work ethic has a positive and significant influence on employee performance. This shows that the higher the employee's work ethic, the better their performance. Apart from that, organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance. A good organizational culture is able to create a conducive work environment and increase employee loyalty and work morale. The simultaneous test (F Test) shows that work ethic and organizational culture together have a significant effect on employee performance. Thus, companies are advised to continue to encourage the improvement of employee work ethics and strengthen a positive organizational culture in order to improve employee performance optimally.

Keywords: *Work Ethic, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Indah Prakarsa Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin baik kinerjanya. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mendorong peningkatan etos kerja karyawan serta memperkuat budaya organisasi yang positif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu cara

untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memperhatikan etos kerja dan manajemen mutu. Etos kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sedangkan manajemen mutu yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis (Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus, 2023). Etos kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja (Robbins, S. P., & Judge, 2017). Pendapat ini didukung oleh penelitian di PT. AE yang menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.

Budaya organisasi mencerminkan identitas perusahaan dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta menentukan bagaimana keputusan diambil dan tugas diselesaikan.“Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”(Fahmi, 2016). Sementara “Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organsasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi” (Effendy, 2015). Etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Bersama (Ratri, 2022). Hasil serupa juga pada penelitian di BPR Syariah Artha Madani, di mana etos kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Permana et al., 2022). Selain itu, penelitian di PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Falah et al., 2024).

PT Griya Indah Prakarsa Bogor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang material konstruksi berkualitas tinggi menyadari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis sejauh mana etos kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Griya Indah Prakarsa Bogor.

Tabel 1.
Hasil Pra Survey Etos Kerja Karyawan PT Griya Indah Prakarsa Bogor

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Kriteria

1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.	21	70%	9	30%	Baik
2	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.	23	73,3%	7	26,7%	Baik
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.	11	36,7%	19	63,3%	Kuran Baik
4	Saya bekerja dengan jujur dan disiplin.	10	33,3%	20	66,7%	Kurang Baik
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	5	16,7%	25	83,3%	Kurang Baik

Sumber : Pra-Survey karyawan PT Griya Indah Prakarsa Bogor

Berdasarkan pada tabel 1 hasil penilaian yang menunjukan Etos Kerja Karyawan PT Griya Indah Prakarsa Bogor belum cukup baik diantaranya karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sebesar 83,3%, karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sebesar 63,3% dan karyawan bekerja dengan jujur dan disiplin sebesar 66,7%. Hal ini tentunya masih jauh dari harapan pemimpin kepada karyawannya yang menginginkan seorang karyawan yang jujur dan disiplin. Oleh karena itu karyawan masih harus berbenah diri guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 2.
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Karyawan PT Griya Indah Prakarsa Bogor

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Kriteria
1	Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan sendiri.	5	16,7%	25	83,3%	Kurang Baik
2	Saya diharapkan untuk bekerja dengan teliti dan memperhatikan detail.	23	73,3%	7	26,7%	Baik
3	Perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil dibandingkan dengan hanya mengikuti proses kerja.	11	36,7%	19	63,3%	Kurang Baik
4	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan.	10	33,3%	20	66,7%	Kurang Baik
5	Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas.	21	70%	9	30%	Baik

Sumber : Pra-Survey karyawan PT Griya Indah Prakarsa Bogor

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan pernyataan **Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan sendiri** sebanyak **5 karyawan (16,7%)** menyatakan **"Ya"**, sedangkan **25 karyawan (83,3%)** menjawab **"Tidak"**.Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri. Kriteria ini dikategorikan sebagai **"Kurang Baik"**, yang berarti perusahaan perlu memberikan lebih banyak ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya agar meningkatkan rasa tanggung jawab dan kreativitas. Pernyataan **Saya diharapkan untuk bekerja dengan teliti dan memperhatikan detail** sebanyak **23 karyawan (73,3%)** menjawab **"Ya"**, sedangkan **7 karyawan (26,7%)** menjawab **"Tidak"**. Dengan mayoritas karyawan merasakan adanya tuntutan untuk bekerja secara teliti, aspek ini dikategorikan sebagai **"Baik"**. Ini mencerminkan bahwa perusahaan telah menetapkan standar kerja yang detail dan akurat, yang dapat berkontribusi pada kualitas hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan **Perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil dibandingkan dengan hanya mengikuti proses kerja** sebanyak **11 karyawan (36,7%)** menyatakan **"Ya"**, sementara **19 karyawan (63,3%)** menjawab **"Tidak"**. Dengan sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan belum terlalu fokus pada hasil kerja, maka aspek ini dikategorikan sebagai **"Kurang Baik"**. Perusahaan sebaiknya lebih menekankan pencapaian target dan hasil kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja. Pernyataan **Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan** Hanya **10 karyawan (33,3%)** yang menyatakan **"Ya"**, sedangkan **20 karyawan (66,7%)** menjawab **"Tidak"**. Kriteria ini termasuk **"Kurang Baik"**, yang mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan, misalnya dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik, memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Pernyataan **Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas** Sebanyak **21 karyawan (70%)** menyatakan **"Ya"**, sementara **9 karyawan (30%)** menjawab **"Tidak"**. Dengan mayoritas karyawan merasa bahwa kerja tim diterapkan dalam perusahaan, kriteria ini dikategorikan sebagai **"Baik"**. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan budaya kerja sama tim yang cukup baik, yang dapat meningkatkan sinergi antar karyawan serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya sekedar pilihan melainkan suatu keharusan bagi perusahaan agar mampu mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat di pasar. Menurut (Sinaga, 2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaanatau kegiatan seseorangdalamsuatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek kritis dalam kesuksesan operasional dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan, evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan adalah bagian integral dari upaya manajemen untuk memastikan bahwa sumber daya mansuai perusahaan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategi.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk melihat kondisi kinerja karyawan pada PT Griya Indah Prakarsa Bogor, maka penulis memperoleh data dari PT Griya Indah Prakarsa Bogor pada periode tahun 2022-2024 mengenai kinerja karyawan perusahaan tersebut sebagai bentuk perbandingan yang hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.
Data Kinerja Karyawan di PT Griya Indah Prakarsa Bogor

No	Tahun	Aspek penilaian	Jumlah karyawan	Target	Mencapai target	Tidak mencapai target	Persentase tidak mencapai target
1	2022	Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan	62	100%	25	37	60%
2	2023	Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan	62	100%	20	42	68%
3	2024	Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan	62	100%	23	31	50%

Terlihat pada tabel di atas 3 kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan dapat di lihat pada tahun 2022 dengan indicator Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keandalan dengan persentase 60% dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan 68% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 50%. Ini di akibatkan karyawan yang kurang memperhatikan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja dan Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Indah Prakarsa Bogor".

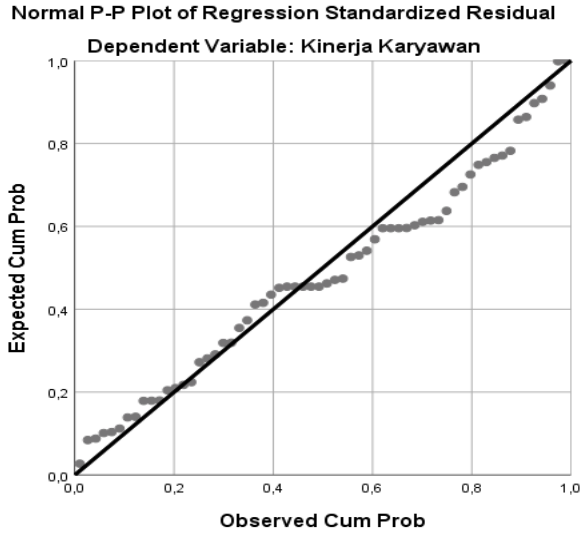
II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskripsi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut(Sugiyono, 2024) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Berdasarkan pada tempat peneliti telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Griya Indah Prakarsa Bogorberjumlah 62 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2024) teknik sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 62 orang karyawan, bila populasi berjumlah lebih kecil atau sama dengan 100, maka sebaiknya semua diambil sebagai sampel, dan bila populasi lebih minimal 20-30%. Dengan demikian maka penulis menetapkan bahwa dalam penelitian ini adalah sebagai sampel yaitu 62 orang, karena dalam penelitian populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh/sensus.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar dibawah ini :



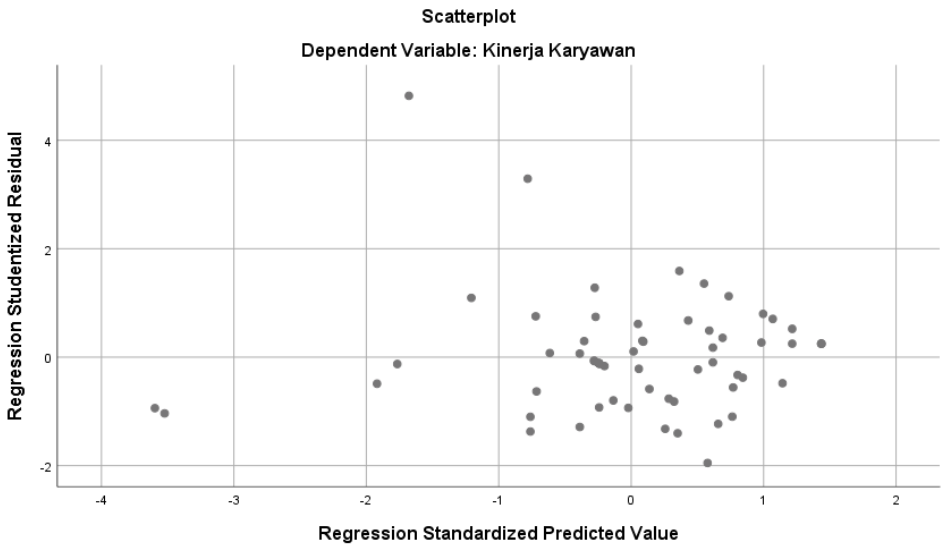
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0,700	1,429
Budaya Organisasi	0,700	1,429

Melalui tabel 4 tersebut diamati bahwa nilai VIF 1,429 < 10 dan nilai tolerance 0,700 > 0,1 maka penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scratterplot

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	12.345	3.210		3.847	0.000
	Etos Kerja	0.521	0.112	0.456	4.652	0.000
	Budaya Organisasi	0.374	0.098	0.398	3.816	0.001

a.Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu Y=12.345+0.521X1+0.374X2

Dimana:
Y = Kinerja Karyawan
X_1 = Etos Kerja
X_2 = Budaya Organisasi

Tabel 6.
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Etos Kerja(X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ModelSummary				
Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.Erroroftheo Estimate
1	0.745	0.555	0.540	4.321

a. Predictors : (Constant), Etos Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,745 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen.Nilai R Square = 0,555 berarti 55.5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7.

Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	12.345	3.210		3.847	0.000
	Etos Kerja	0.521	0.112	0.456	4.652	0.000
	Budaya Organisasi	0.374	0.098	0.398	3.816	0.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Etos Kerja (t = 4.652, Sig. = 0.000 < 0.05) berarti etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi (t = 3.816, Sig. = 0.001 < 0.05) berarti budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konstanta (t = 3.847, Sig. = 0.000) hal ini berarti jika etos kerja dan budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 12.345.

Tabel 8.
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA[a]						
Model		SumofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452,768	2	726,384	38,926	0.000
	Residual	1163,232	59	19.716		
	Total	2616,000	61			

a.Dependent Variable : Kinerja Karyawan
b.Predictors:(Constant), Etos Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh bahwa Nilai F = 38.926 dengan Sig. = 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi signifikan. Artinya, etos kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena etos kerja dan budaya organisasi bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari PT Griya Indah Prakarsa Bogor, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT AE bahwa bahwa etos kerja

memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4% (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

2. Berdasarkan hasil penelitian di dari PT Griya Indah Prakarsa Bogor, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemim pinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Falah et al., 2024).
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di dari PT Griya Indah Prakarsa Bogor bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT Abadi Bersama bahwa etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratri, 2022).

V. REFERENSI

Aditama, R. A. (2020). *PengantarManajemen*: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.

Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. PT. Citra Aditia Bakti.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Falah, A. A., Maulida, H., Pamulang, U., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN : 2621 -3982 PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . BAMBU CEMERLANG Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN : 2621 -3982*. *2*, 493–501.

Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, *3*(2), 150. https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204

Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*.

Permana, R., Sefiana, D., Studi, P., & Pemasaran, M. (2022). *BPR SYARIAH ARTHA MADANI Pendahuluan*. *1*(1), 30–36.

Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *4*(1), 353–368. https://doi.org/10.47652/metadata.v4i1.137

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* ((Edisi 4)). CV. Alfabeta.