
Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Krakatau Semarang

Joseph Jhonson Chris Marantika¹, Ratnaningrum Ratnaningrum²,

¹Alumnus STIE STEKOM

Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166, e-mail: josepjhonson@gmail.com

²STIE STEKOM,

Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166, e-mail: ratnaningrumsolo@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Maret 2021

Received in revised form 2 April 2021

Accepted 10 April 2021

Available online Mei 2021

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture and work ethic on the performance of employees of PT Muara Krakatau in Tenganan District, Semarang Regency. Respondents in this study were employees of the sewing section of PT. Muara Krakatau, Semarang Regency, totaling 90 employees. The method used to obtain information data is through a questionnaire. The analytical technique used in this research is multivariate regression analysis. The results showed that there was a positive influence of organizational culture and work ethic on the performance of employees of PT. Muara Karang. It is suggested that to improve employee performance the company must improve organizational culture and work ethic.

Keywords: organizational culture, work ethic, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam organisasi perusahaan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda antara satu

perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Dengan hal itu karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Tanuwibowo dan Sutanto, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanuwibowo dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Sarana Sukses. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afnita, Muis & Fauziah (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan (Timbuleng & Sumarauw, 2015). Etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan dan menilai serta mendorong supaya etos kerja pegawai meningkat. Etos juga merupakan dasar utama bagi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik di tingkat individu maupun secara tim (Zufrie, 2015).

PT Muara Krakatau merupakan perusahaan garmen yang berada di Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang. PT Muara Krakatau sebagai perusahaan garmen, tentunya memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan garmen lainnya. Wibowo (2013) menyatakan bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan PT Muara Krakatau, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Selain itu, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Bakri, 2018). Etos kerja merupakan syarat utama bagi supaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja karyawan PT Muara Krakatau, baik pada level individual maupun kelompok. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis ingin meneliti pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Muara Karang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014). Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut (Yildiz, 2014). Dari uraian-uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,

kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, dalam Hadiansyah & Yanwar, 2015). Sinamo (2011) mendefinisikan Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan (Timbuleng & Sumarauw, 2015). Etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakinkannya. Hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan (Keraf, 2010).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, et.al, 2014). Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (Nawawi, 2006). Kinerja karyawan tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, et.al, 2014). Dari paparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar, kriteria dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang melingkari rasa kebersamaan orang-orang dan membuat karyawan merasa sebagai bagian dari pengalaman organisasi (Muhyi, 2010). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Penelitian sebelumnya memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Afnita, Muis & Fauziah, 2014; Tanuwibowo dan Sutanto, 2014; Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013)

H₁:Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan persyaratan yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja, karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Zufrie, 2015). Pada

penelitian sebelumnya menemukan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hadiansyah & Yanwar, 2015; Andriani (2018).

H₂: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap instansi atau perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni budaya organisasi dan etos kerja. Budaya organisasi mempengaruhi penilaian dan persepsi karyawannya terhadap organisasi tempat karyawan tersebut berada. Pada akhirnya budaya yang dianut dalam suatu organisasi akan sangat menentukan sejauhmana komitmen karyawan terhadap organisasi (Muhyi, 2010).

Seorang karyawan yang menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Selain itu, etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Budaya Organisasi dan Etos kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tersebut memahami budaya organisasi dan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerjanya.

H₃: Diduga budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *sewing* yang berjumlah 900 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian *sewing*. Sampel yang diperoleh sebanyak 90 karyawan.

Kuesioner dari masing –masing variabel yaitu budaya organisasi diadopsi dari hasil penelitian Tampubolon (2008) dengan indikator : Inovatif memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang dicapai berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Variabel Etos Kerja dari penelitian Salamun *et.al* (1995) dengan indikator: Kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, tekun. Variabel Kinerja Karyawan dari penelitian Zaputri, Rahardjo & Utami (2013) dengan indikator: kuantitas, kualitas. ketepatan waktu.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan model sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = a + \beta_{bo} \text{Budaya Organisasi} + \beta_{ek} \text{Etos Kerja} + e \quad (1)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Muara Krakatau beralamat Dusun Rejosari 26 RW 09, Kelurahan Cukil, Kecamatan Tengaran, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. PT. Muara Krakatau merupakan sebuah perusahaan pembuat pakaian jadi atau garmen yang berdiri sejak 6 Desember 2013. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau, Kecamatan Tengaran, Kabupaten Semarang yang berjumlah 900 orang, namun dalam penelitian ini akan digunakan jumlah sampel sebesar 90 responden. Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden.

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	14	15,56
	Perempuan	76	84,44
Masa Kerja	< 1 Tahun	16	17,78
	1 s/d 2 Tahun	18	20,00
	2 s/d 3 Tahun	19	21,11
	3 s/d 4 Tahun	23	25,55
	> 4 Tahun	14	15,56
Status Karyawan	Kontrak	54	60,00
	Tetap	36	40,00
Pendidikan Terakhir Karyawan	belum tamat SD	0	0,00
	SD/Sederajat	16	17,78
	SMP/Sederajat	27	30,00
	SLTA/Sederajat	42	46,67
	D3/S1/Sarjana	5	5,55
Umur Karyawan	< 20 Tahun	12	13,33
	20 – 30 Tahun	33	36,67
	31 – 40 Tahun	24	26,67
	41 – 50 Tahun	12	13,33
	> 50 Tahun	9	10,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 84,44%, dibandingkan responden laki-laki yang sebanyak 15,56%. Sebagian besar responden berada pada kisaran usia 20-30 tahun dengan persentase sebanyak 36,67%, sedangkan usia < 20 Tahun sebanyak 13,33%, usia 31-40 Tahun sebanyak 26,67, usia 41-50 Tahun sebanyak 13,33%, usia > 50 Tahun sebanyak 10%. Selanjutnya dari 90 responden tersebut sebagian besar lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 46,67%, lulusan SMP/Sederajat sebanyak 30%, lulusan SD sebanyak 17,78%, lulusan D3/S1/Sarjana sebanyak 5,55%. Status karyawan responden terbanyak adalah karyawan kontrak sebesar 60%, sisanya adalah karyawan tetap sebanyak 40%. Sedangkan masa kerja responden variatif, < 1 Tahun sebanyak 17,78%, 1

s/d 2 Tahun sebanyak 20%, 2 s/d 3 Tahun sebanyak 21,11%, 3 s/d 4 Tahun sebanyak 25,55%, > 4 Tahun sebanyak 15,56%.

4.2 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 90 sampel. Berikut ini hasil statistik deskriptif masing-masing variabel.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Deviasi Standar
Budaya Organisasi	1,67	5,00	3,705	0,799
Etos Kerja	1,67	5,00	3,795	0,812
Variabel Kinerja Karyawan	2,00	5,00	3,885	0,712

Setelah total nilai rata-rata dari tiap indikator jawaban dihitung, kemudian diinterpretasikan dengan kategori interval skala jawaban, sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

1 - 1,80	: sangat tidak baik
1,81 - 2,60	: sangat baik
2,61 - 3,40	: cukup baik
3,41 - 4,20	: baik
4,21 - 5,00	: sangat baik

Berdasarkan data statistik deskriptif pada tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi sebesar 3,705 dengan nilai standar deviasinya sebesar 0,81. Rata-rata tersebut terletak pada interval jawaban 3,41 - 4,20 yang berarti bahwa karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau yang menjadi responden peneliti memiliki tingkat kategori Budaya Organisasi yang baik. Nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Etos Kerja menunjukkan angka sebesar 3,795 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,812. Rata-rata tersebut terletak pada interval jawaban 3,41 - 4,20 yang berarti bahwa karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau yang menjadi responden peneliti memiliki tingkat kategori Etos Kerja yang baik. Nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan angka sebesar 3,885 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,712. Rata-rata tersebut terletak pada interval jawaban 3,41 - 4,20 yang berarti bahwa karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau yang menjadi responden peneliti memiliki tingkat kategori Kinerja yang baik.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya hasil uji validitas pada tabel 3 memberikan hasil berikut ini. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian ini menunjukkan semua butir instrumen dikatakan valid, karena nilai *corrected item-total correlation* yang lebih dari 0,3, sesuai syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat bahwa item kuesioner penelitian valid adalah kalau $r > 0,3$ (Sugiyono, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi	Pernyataan 1	0,504	Valid
	Pernyataan 2	0,696	Valid
	Pernyataan 3	0,600	Valid
	Pernyataan 4	0,603	Valid
	Pernyataan 5	0,619	Valid
	Pernyataan 6	0,547	Valid
Etos Kerja	Pernyataan 1	0,514	Valid
	Pernyataan 2	0,583	Valid
	Pernyataan 3	0,496	Valid
	Pernyataan 4	0,563	Valid
	Pernyataan 5	0,527	Valid
	Pernyataan 6	0,645	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,552	Valid
	Pernyataan 2	0,704	Valid
	Pernyataan 3	0,540	Valid
	Pernyataan 4	0,535	Valid
	Pernyataan 5	0,372	Valid
	Pernyataan 6	0,592	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah: 0.824 (Budaya Organisasi) ; 0.799 (Etos Kerja); 0.795 (Kinerja Karyawan). Jadi semua variabel cukup reliabel karena angka Cronbach Alpha > 0,60 sesuai dengan syarat reliabilitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

No	Instrumen	Koefisien Reliabilitas	Kategori
1	Budaya Organisasi	0,824	Reliabel
2	Etos Kerja	0,799	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan hasil pada Tabel 5

Tabel 5. Uji Normalitas Residual

Keterangan	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
------------	------------------------	------------

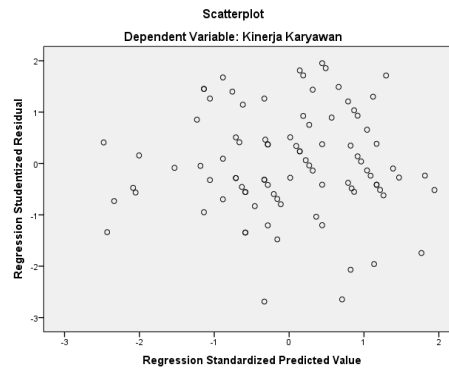
Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)	0.200	Data terdistribus normal
------------------------------	-------	--------------------------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga data dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai test Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,073 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data residualnya adalah berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* dengan hasil tampak pada Gambar 1



Gambar 1. Scatterplot Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2020)

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* pada Gambar 1 menunjukkan pola titik tersebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresinya baik, karena tidak terdapat heteroskedastisitas

4.4.3 Hasil Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *Collinearity Statistics* Jika diperoleh nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , data tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,297	3,369
Etos Kerja	0,297	3,369

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Nilai *tolerance* variabel independen sebesar 0,297. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Nilai VIF variabel independen sebesar 3,369. Berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF variabel independen, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji pengaruh pengaruh (Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
konstanta	4,757	5,144	0,000
Budaya Organisasi	0,348	4,908	0,000
Etos Kerja	0,476	6,607	0,000
Nilai F		205,707 (0.000)	
Adj R square		0,821	

Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh estimasi koefisien regresi berganda variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai konstanta dari hasil perhitungan regresi berganda bernilai positif signifikan sebesar 4,757 signifikan dengan nilai t 5,144 pada $\alpha = 1\%$. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,348 signifikan dengan nilai t 4,908 pada $\alpha = 1\%$. Nilai koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja sebesar 0,476 dengan nilai t 6,607 pada $\alpha = 1\%$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, demikian pula etos kerja. Berdasarkan uji ANOVA didapat nilai hitung F sebesar 205,707 dengan probabilitas signifikansi Artinya variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil *Adj R square* menunjukkan angka 0.821, jadi kekuatan variabel budaya organisasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82.1%.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa adanya media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dalam hal ini

karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Tanuwibowo dan Sutanto, 2014). Pada akhirnya budaya yang dianut dalam suatu organisasi akan sangat menentukan sejauhmana komitmen karyawan terhadap organisasi (Muhyi, 2010). Dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja mengindikasikan karyawan PT. Muara Krakatau, Kabupaten Semarang yang menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanuwibowo & Sutanto (2014); Afrita, Muis & Fauziah (2014); Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadiansyah & Yanwar (2015); dan Andriani (2018) yang menemukan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, pada hipotesis kedua ditemukan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau, Kabupaten Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi Etos Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan departemen *sewing* PT. Muara Krakatau, Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadiansyah & Yanwar (2015); dan Andriani (2018) yang menemukan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran pada paradigma kerja yang integral pada karyawan di PT Muara Karang. Dengan perilaku sepenuhnya dari karyawan tersebut diharapkan akan menunjang pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka PT. Muara Krakatau diharapkan meningkatkan Budaya Organisasi dengan cara pimpinan lebih memperhatikan karyawan agar merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Selain itu diharapkan agar PT. Muara Krakatau, Kabupaten Semarang dapat memperhatikan dan menilai serta mendorong supaya Etos Kerja karyawan meningkat dengan berbagai cara, seperti mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan pandangan kerja karyawan untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

Kesimpulan dan Saran

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Situasi saat ini merupakan saat yang cukup sulit bagi pelaku usaha di Indonesia. Di tengah persaingan yang sedemikian ketat dan ditambah dengan kondisi pandemi yang belum berakhir, menjadikan perusahaan harus benar-benar mempunyai strategi yang tepat dalam menjaga eksistensi dan meningkatkan daya saingnya. Salah satu

aspek yang perlu diperhatikan adalah sumberdaya SDM, diantaranya yaitu karyawan. Hal yang perlu ditingkatkan adalah kinerja pegawai sebagai salah satu faktor yang sudah seharusnya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu cara yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, M., Muis, M., & Fauziah, U. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, Vol. 3, No. 2, 2014. hal. 172-179.
- Agwu, M.O. Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Management Business Research*, Vol. 14, Issue 2, 2014. hal.1-10.
- Andriani, M. Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, 2018. hal..25-32.
- Bakri, M.. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Di Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, Vol 7, No 2, 2018, hal. 117-128.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, A.P. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, 2015. hal. 150-158.
- Keraf, S. (2010). *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhyi, H. A. The Influence of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance (Study in PT Pelayaran Samudera Selatan Jakarta). *Strategic*, Vol 9, No 18, 2010. hal 1-8.
- Nawawi Hadari. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. 1995. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. Impact Of Organization Culture On Employees Job Performance: An Empirical Study Software House In Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5, No. 2, 2013. hal. 56-64.

- Sinamo, J.H. *8 Etos Kerja Profesional*. (2011). Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Tampubolon, M. P. *Perilaku Keorganisasian*. 2008, Bogor: Ghalia Indonesia
- Tanuwiwono, J. C dan Sutanto, E.M. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, Vol. 13, No.2, 2014, hal. 136-144.
- Timbuleng, S., & Sumaraw, J.S.B. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, 2015, hal. 1051-1060.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yildiz, E. A Study On the Relationship between Organization Culture and Organization Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Bussines and Social Science*, Vol. 3, No. 4, 2014, hal. 52-67.
- Zainal, V.R, *et.al*. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 2014, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zaputri, A.R., Rahardjo, K., & Utami, H.N. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 2, No. 2, 2013. hal.1-8.
- Zufrie. Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *Jurnal Ecobisma*, Vol 2, No. 1, 2015. hal. 134-144.