

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan *Tour and Travel*)

Andi Muhammad Fara Kessi

Program Studi Manajemen, STIE Wira Bhakti, Makassar, Indonesia

email koresponden : farakessi@wirabhaktimakassar.ac.id

Ismail H A

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

ismail.ha@umi.ac.id

Ratna Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

ratna.dewi@umi.ac.id

Abstrak Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan *tour and travel* yang berlokasi di Kota Makassar. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menganalisis dampak dari variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja. Faktor-faktor tersebut diuji secara simultan dan parsial untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Teknik sensus digunakan, dengan seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang sebagai responden. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan data mengenai budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), etos kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Setiap item pertanyaan berisi indikator-indikator yang mengacu pada teori-teori manajemen sumber daya manusia, yang kemudian dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yang tersedia, yang diisi oleh responden. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika dipertimbangkan secara bersama-sama. Kepuasan kerja ditemukan sebagai faktor yang dominan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 52.8% dari varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya 47.2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

PT. Harapan Gina Pratama . PT. Harapan Gina Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *tour anda travel*. Terletak di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, yang merupakan perusahaan besar yang dikembangkan di pusat kota Makassar. Peluang yang menjanjikan dapat ditemukan dalam perusahaan

pelayanan jasa di dunia bisnis ini, seperti agen perjalanan dan wisata yang dilakukan oleh PT. Harapan Gina Pratama. Oleh karena itu, perusahaan ini tetap menjadi salah satu pilihan wisatawan yang populer bagi wisatawan lokal, nasional, maupun internasional yang ingin menikmati liburan mereka. Dalam rangka memastikan kenyamanan bagi tamu dan wisatawan yang mengikuti kegiatan formal maupun liburan di Kota Makassar, manajemen perusahaan ini selalu mempekerjakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik. Diharapkan bahwa karyawan-karyawan ini dapat memberikan kinerja maksimal. Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, serta Etos Kerja.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam beberapa hal tergantung pada sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut penelitian oleh Hasibuan (2013), kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa faktor berikut: Kesetiaan; Prestasi Kerja; Kedisiplinan; Kreativitas; Kerja Sama; Kecakapan; dan Tanggung jawab karyawan. Selain itu, menurut (Hadju & Adam, 2019) Faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi adalah budaya organisasi, implementasi nilai-nilai dan aspek-aspek budaya organisasi dianggap sebagai pendorong utama dalam pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan organisasi tersebut.

Analisis data yang dilakukan (Usoh et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kesepakatan umum yang terbentuk dari seluruh karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada menjelaskan mengapa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterima dan diterapkan. Penelitian dengan hasil yang sama didukung oleh (Asniwati & Oktaviani, 2023), (Artha et al., 2022), (Syafii & Ulinnuha, 2018) dan (Wibowo & Putra, 2016). Dengan menciptakan budaya kerja yang menghargai nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota secara positif dan secara kolektif, dapat meningkatkan kinerja individu pegawai. Perbedaan hasil penelitian ditunjukkan oleh (Nasir et al., 2021) dimana hasil uji signifikansi menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, salah satu faktor yang menyebabkan dimana karena sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan secara individu dalam menjalankan tugas mereka. Sehingga penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana pengaruh dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang notabene karyawan juga melakukan tugasnya secara individu dan jarang mendapatkan keterlibatan langsung dari organisasinya.

Selain itu, faktor lain yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Menurut (Baroroh & Dwityanto, 2013) tingkat kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, baik itu tinggi maupun rendah, hal ini diyakini karena dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dengan hasil kerja yang baik dan produktivitas yang meningkat. Menurut (Sutrisno, 2013) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ketika mereka memandang pekerjaan mereka, lebih lanjut Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan (Muliartini et al., 2019) secara normatif ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori yang sangat baik, adanya korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di salah satu sekolah di Singaraja, Bali. Hasil penelitian ini didukung oleh (Yusnandar & Muslih, 2021), (Usoh et al., 2020), dan (Wibowo & Putra, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan karyawan dimana dalam menghadapi situasi penting adalah dengan membentuk suatu perkumpulan atau forum di mana mereka dapat saling bertemu. Selain itu, kegiatan-kegiatan dapat diadakan dalam perkumpulan ini untuk mempererat hubungan di antara para karyawan.

(Siagian, 2022) Etos kerja mendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu dengan optimal dan sempurna dalam setiap aspek pekerjaan yang dilakukan, serta menjadi semakin berani untuk terus meningkatkan kualitas diri. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika pekerja yang memiliki etos kerja yang baik sering kali mendapatkan promosi jabatan dalam bidang pekerjaannya. (Nofitasari & Prasetyo, 2021) Etos kerja adalah pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau bahkan suatu masyarakat. Hal ini mencakup sistem nilai yang mempengaruhi persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sikap etos kerja tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dapat ditemukan dalam kelompok dan masyarakat. Dari analisis data yang dilakukan (Usoh et al., 2020), ditemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya etos kerja yang baik di tempat kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dan hasilnya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh (Asniwati & Oktaviani, 2023), (Artha et al., 2022), dan (Hasing & Sulkarnain, 2019).

Berdasarkan wawancara pra penelitian ditemui bahwa perusahaan ini memiliki beberapa masalah terkait Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja. Dimana, meskipun perusahaan memiliki banyak keunggulan, terdapat masalah utama yang diungkapkan oleh HRD Perusahaan, yakni masih banyaknya karyawan yang merasa tertekan dan mengalami tingkat stres yang tinggi akibat tekanan kerja yang tinggi. Hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan psikologis karyawan, yang diakibatkan rendahnya etos kerja sehingga menyebabkan timbulnya perilaku negatif. Selain itu, terdapat permasalahan dalam budaya organisasi perusahaan dimana contohnya adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan menciptakan suasana yang tidak nyaman, serta merasa tidak berdaya dan khawatir. Dengan demikian, perusahaan dirasa perlu mengatasi masalah-masalah tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat penerapan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan etos kerja pada perusahaan ini.

II. LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, merupakan ilmu atau metode yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja, secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal. Menurut (Simamora, 1997) MSDM melibatkan kegiatan seperti pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penghargaan, dan pengelolaan individu yang menjadi anggota organisasi atau kelompok kerja. Dalam pandangan (Dessler &

Varrkey, 2005), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan penerimaan, pelatihan, penilaian, dan penggantian karyawan, serta mengatur hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan di tempat kerja. Dalam pendapat (Mangkunegara & Prabu, 2017) manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja dimana semua langkah tersebut dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, MSDM adalah disiplin yang melibatkan serangkaian langkah dan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, termasuk dalam aspek pengembangan, penilaian, penghargaan, pengorganisasian, dan pengawasan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

b. Kinerja Karyawan

(Mangkunegara & Prabu, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Kualitas kinerja dapat dinilai berdasarkan mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja yang baik dapat tercapai jika karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Nasir & Syahnur, 2021) Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan isu yang selalu hangat dan tidak pernah habis untuk diperbincangkan, banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan. (Rolos et al., 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pekerja berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dalam sebuah penelitian yang dikutip oleh Usuh et al. (2020), Armstrong (2010) menyatakan bahwa aspek-aspek dan tanda-tanda prestasi dapat terdiri dari beberapa dimensi, yaitu: (1) kolaborasi dalam pekerjaan, (2) upaya dan keaktifan dalam mengambil inisiatif, (3) volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, (4) waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan (5) tingkat kualitas dari hasil kerja.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses integrasi dan adaptasi budaya serta gaya perilaku individu yang sebelumnya dibawa ke dalam suatu set norma dan filosofi baru dalam menghadapi situasi dan energi kolektif tertentu, serta memiliki kebanggaan terhadap tujuan yang sama (Edison et al., 2016). Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan strategi organisasi dengan efektif, serta dalam mengelola perubahan. Budaya organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas jangka panjang organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Zahriyah et al., 2015) menggunakan indikator berupa norma, aturan, dan iklim organisasi.

d. Kepuasan Kerja

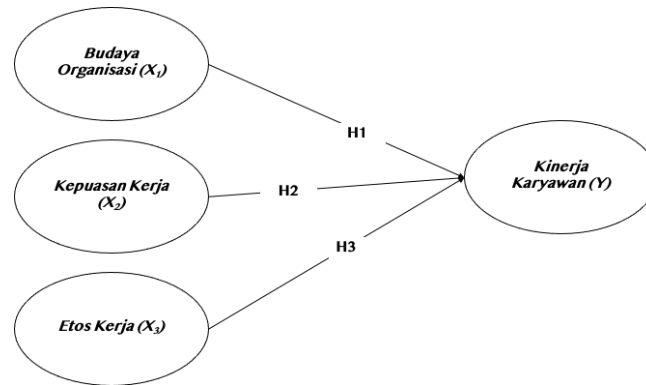
Menciptakan kepuasan kerja di antara karyawan tidaklah suatu hal yang sederhana karena kepuasan kerja terjadi ketika berbagai faktor seperti etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi/perusahaan dapat diterapkan dan diterima dengan baik oleh semua karyawan dalam organisasi/perusahaan tersebut. Menurut pandangan (Prabu, 2002), terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri dan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor keberadaan karyawan mencakup aspek-aspek seperti kecerdasan (IQ), keahlian khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, gaya berpikir, konsep kerja, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelompok), posisi pengendalian kualitas, keamanan finansial, peluang promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

e. Etos Kerja

Menurut (Santoso, 2012) istilah "etos" sebenarnya berasal dari bahasa Yunani yang mengacu pada karakter atau kepribadian seseorang secara keseluruhan. Dalam konteks pekerjaan, istilah "etos" sering digunakan untuk menggambarkan sikap dan kepribadian seseorang dalam menjalankan tugas. Etika profesional yang berdasarkan pada nurani yang baik dan luhur dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, moralitas, dan etika seseorang dalam bekerja, yang tidak terlepas dari keyakinan nilai-nilai spiritual yang muncul dari hati nurani. Dalam pandangan lain yang dikemukakan oleh Priansa (2018) pada (Yusnandar & Muslih, 2021), etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan dasar yang dianut oleh karyawan, yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang positif yang meningkatkan kualitas hidup, dan dengan demikian, memengaruhi perilaku kerja dalam konteks organisasi.

f. Kerangka Teori dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Gina Pratama, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *tour and travel* yang diduga memiliki budaya organisasi yang sangat kuat. Hal ini mendorong peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun PT. Harapan Gina Pratama telah memiliki budaya organisasi yang telah ditetapkan dan kuat, namun masih belum ada jawaban yang pasti mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya maka kerangka teori pada penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 1 Kerangka Konseptual Teori

Sedangkan, Hipotesis pada penelitian ini yakni ’

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang melibatkan pengambilan sampel dari satu populasi (Nizamuddin et al., 2021). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), etos kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang didasarkan pada filsafat positivisme, dengan fokus pada penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu (Modding et al., 2022). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, seperti wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner (angket). Pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan Skala *Likert*. Untuk analisis data, digunakan teknik validitas dan reliabilitas untuk menguji angket, serta uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (Arifin et al., 2023). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Gina Pratama yang berjumlah 37 orang, dan karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh pegawai tersebut dijadikan sampel penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Kelayakan Instrumen, Uji validitas. Pengujian tingkat validitas dalam instrument penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi, yaitu membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka data dianggap valid.

Tabel 1 Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-Product Moment (n=37; α 0,05) (r- tabel)	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan	Y1	0,680	0,325	0.670	Valid &

(Y)	Y2	0,605	0.626	Reliable	
	Y3	0,637			
	Y4	0,708			
	Y5	0,692			
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,457		0.789	Valid & Reliable
	X1.2	0,717			
	X1.3	0,757			
	X1.4	0,678			
	X1.5	0,560			
Kepuasan kerja (X ₂)	X2.1	0,676		0.788	Valid & Reliable
	X2.2	0,822			
	X2.3	0,686			
	X2.4	0,844			
	X2.5	0,671			
Etos Kerja (X ₃)	X3.1	0,645		0.777	Valid & Reliable
	X3.2	0,81			
	X3.3	0,858			
	X3.4	0,80			
	X3.5	0,77			

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa nilai r-hitung dalam penelitian ini lebih besar daripada nilai r-tabel yang ditetapkan untuk sampel dengan 37 responden pada tingkat signifikansi 5% (0,05), yaitu sebesar 0,325, dan nilai signifikansi < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pengukuran dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan atau kehandalan hasil pengukuran meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali. Metode pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah dengan memeriksa nilai Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Var.	Beta		t hitung	Sig .	Keterangan
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Constant	1.302	.543	2.396	.002	Sig.
Budaya Organisasi (X ₁)	.370	.166	2.228	.33	TidakSig.
Kepuasan Kerja (X ₂)	.354	.119	2.979	.005	Sig.

Etos Kerja (X_3)	.429	.080	5.536	.00 0	Sig.
Koefisien Determinasi (Adj. R^2)	=.528				
F Hitung	= 19.030				
F Tabel	= 3.28				
Sig. F	= 0.000 ^a				
t Tabel	= 2.030				
Alpha (α)	= 0.05				
Sample (n)	= 37				
Persamaan Regresi	= $1.302 + .370X_1 + .354X_2 + .429X_3 + e$				

Analisis pada table 2 di atas menunjukkan adanya pengaruh secara parsial maupun simultan yang dapat dilihat dari nilai T_{hitung} dan F_{hitung} yang lebih besar daripada T_{tabel} dan F_{tabel} . Pengaruh secara parsial berdasarkan hasil koefisien regresi, variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai positif sebesar .370 namun dengan nilai signifikan 0.33 yang lebih besar dibandingkan nilai signifikansi 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan. Pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar .354 dengan nilai signifikan 0.005 dimana hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan dari variabel Etos Kerja (X_3) yang memiliki nilai positif sebesar .429 dengan nilai signifikan .000 lebih kecil dari .005 dimana ini menunjukkan bahwa Etos Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel bebas ke variabel terikat ditunjukkan dengan besarnya Adjusted R^2 sebesar 52.8% dan sisanya sebesar 47.2% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang berpengaruh paling besar adalah variabel kualitas layanan ditunjukkan dari besarnya nilai standardized koefisien beta.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dan t-hitung sebesar 2.228 lebih besar dari 2.030 (t-tabel), artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pertama **ditolak**. Hasil ini menguatkan penelitian oleh (Nasir et al., 2021) namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Asniwati & Oktaviani, 2023), (Artha et al., 2022), (Syafii & Ulinnuha, 2018) dan (Wibowo & Putra, 2016).

Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diberikan dapat diketahui bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menghasilkan nilai signifikansi .005 lebih kecil dari nilai signifikansi .05 dan nilai t-hitung sebesar 2.979 lebih besar dari 2.030 (t-tabel) maka hipotesis dapat **diterima** yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menghasilkan nilai signifikansi .000 lebih kecil dari nilai signifikansi .05 dan nilai t-hitung sebesar 5.536 lebih besar dari 2.030 (t-tabel)

maka hipotesis ketiga **diterima** yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y), dimana Kinerja Karyawan mampu ditingkatkan dengan meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perusahaan Harapan Gina Pratama.

Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap keputusan pembelian berdasarkan hasil olah data SPSS adalah variabel Etos Kerja (X_3) dengan cara melihat hasil koefisien beta (*Standardized Coefficients*). Hasil ini menunjukkan bahwa Etos Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., Nasir, M., Murfat, M. Z., & Syahnur, M. H. (2023). *Matematika Ekonomi dan Bisnis*.
- Artha, I. M. K., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2022). Peran Etos Kerja Kaizen, Teamwork dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1019–1031.
- Asniwati, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Baroroh, S., & Dwityanto, A. (2013). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Human Resource Management*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tujuh Bela). Bumi Aksara.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Modding, B., Ashoer, M., & Basalamah, J. (2022). *Esensi Pemasaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23.
- Nasir, M., Taufan, R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Factors that Increase Work Productivity of Civil Servant at the Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Bisnis*

Ekonomi, 19(2), 119–132.

- Nizamuddin, H., Azan, K., Khairul Anwar, M. S. I., Muhammad Ashoer, S. E., Nuramini, A., Irlina Dewi, M. H., Abrory, M., Pebriana, P. H., Jafar Basalamah, S. E., & Sumianto, M. P. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN; KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS BAGI MAHASISWA*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726.
- Prabu, M. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Santoso, E. J. (2012). Good Ethos 7 Etos kerja terbaik dan mulia. *Jakarta: PT Gramedia*.
- Siagian, H. F. A. S. (2022). *Etos Kerja, Pentingkah?* Kementerian Keuangan, Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-lahat/baca-artikel/15463/Etos-Kerja-Pentingkah.html#:~:text=Etos kerja cenderung membuat orang,promosi jabatan pada bidang pekerjaannya>.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada media group.
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (Ajbs) Di Kota Gresik. *GEMA Ekonomi*.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).