

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMILANG JAYA

Naufal Yuwantono ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen Unkris

Drs. Widodo MM ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Abstract: *Human resources have an important function in determining success when companies face the challenges of globalization. This study aims to analyze the influence of organizational culture and work ethic on the performance. The sampling technique used is simple random sampling. As many as 84 employees of PT. Gemilang Jaya. The analytical tool used is path analysis with the help of SPSS version 22. The results show simultaneously organizational culture and work ethic capable of positive and significant, partially organizational culture is able to have a positive and significant and partially work ethic can have a positive and significant*

Keywords: *organizational culture, work ethic, employee performance.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas internasional. Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, etos kerja yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Blanchardm (2002), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi individu orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi 2 aspek yaitu: aspek kemampuan dan keterampilan kerja serta aspek motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu, faktor dukungan organisasi. Faktor ini mencakup beberapa aspek antara lain, pembentukan struktur organisasi yang tepat, penyediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung.

Sedangkan faktor yang ketiga adalah dukungan manajemen. Dukungan manajemen meliputi penciptaan hubungan industrial yang baik dan kepemimpinan yang mendukung perkembangan perusahaan.

Bagi organisasi, kinerja karyawan diharapkan selalu meningkat, karena kinerja karyawan menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Soemarsono (2000) menyatakan “Hanya organisasi yang memiliki sumber daya yang trampil, energik, berkemampuan tinggi dan dikelola secara efisien yang mampu terus bertahan”. Harrison dan Stokes (1999) menjelaskan bahwa budaya suatu organisasi adalah kepribadian organisasi. Budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana kompensasi diberikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana orang diperlakukan, bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya suatu organisasi diyakini oleh para ahli perilaku organisasi dan manajemen sangat erat hubungannya. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi (Kotler dan Heskett: 1999). Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lako dan Irmawati: 2001). Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari budaya perusahaan dan etos kerja profesional yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan.

Bila manajemen sudah mengintegrasikan strategi perusahaan ke

dalam etos kerja, maka hal ini akan membantu karyawan untuk menempatkan diri pada posisi yang tepat, untuk mengejar sasaran dan target perusahaan dengan optimal. Etos kerja merupakan falsafah suatu bangsa mengenai kerja, yang bertujuan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik (Ravianto,1995). Dalam pelaksanaannya etos kerja dicerminkan oleh etika kerja, yang dapat dinilai baik dan buruknya sesuai dengan ungkapan sikap terhadap kerja melalui perilaku kerja seperti: tanggung jawab, disiplin, ulet, suka bekerja keras, rajin dan berdedikasi yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, kondisi dan atmosfer budaya organisasi di lingkungan PT. Gemilang Jaya relatif baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi dari dalam diri para karyawannya mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan para karyawan serta mengajarkan kepada karyawan termasuk karyawan yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya**".

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Johns (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu wadah yang merupakan system kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator Budaya Organisasi menurut Johns adalah :

a. Budaya disiplin

- b. Budaya keterbukaan
- c. Budaya saling menghargai
- d. Budaya Kerja sama

Harrison dan Stokes (2002) menjelaskan bahwa budaya suatu organisasi adalah kepribadian organisasi. Budaya merupakan komponen kepercayaan, nilai, dan kerja sama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana kompensasi diberikan, siapa yang mempromosikan, bagaimana orang diperlakukan, bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya (Harrison dan Stokes, 2002). Hubungan antara budaya perusahaan dengan sukses atau gagal suatu perusahaan diyakini oleh para ahli perilaku perusahaan dan manajemen sangat erat hubungannya. Budaya perusahaan diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi.

Menurut Luthans (2002) : Budaya perusahaan merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota perusahaan. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin (2002) : Sarplin menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan suatu system nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu perusahaan yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku perusahaan.

Menurut Stoner (2002) : Mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu *Cognitive Framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma

perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota perusahaan. Menurut Davis (2002) : Mendefinisikan bahwa budaya perusahaan merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) perusahaan yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh perusahaan sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam perusahaan. Menurut Miller (2002) : Mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditentukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar perusahaan belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah tersebut.

Hodge et. al. (2002): Mendefinisikan budaya perusahaan sebagai kontruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu:

- a. *Level Observable* karakteristik perusahaan yang kelihatan budaya perusahaan mencakup beberapa aspek perusahaan seperti arsitektur, seragam, dan lain-lain.
- b. *Level Unobservable* karakteristik perusahaan yang tidak kelihatan budaya perusahaan meliputi, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota perusahaan untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya.

Karakteristik Budaya Perusahaan

Menurut Luthans (2002) budaya perusahaan memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. *Observed Behavior Regularities*
Yaitu apabila para partisipan perusahaan saling berinteraksi satu sama lain, maka mereka akan

menggunakan bahasa, *terminology* dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

b. *Norms*

Standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

c. *Dominant Values*

Ada jumlah value utama yang perusahaan anjurkan dan harapkan kepada anggota perusahaan untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang tinggi.

d. *Philosophy*

Ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan perusahaan tentang bagaimana para karyawan dan atau para pelanggan diperlukan.

e. *Rules*

Ada sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam perusahaan.

f. *Organizational Climate*

Cara para anggota perusahaan berinteraksi, dan cara para anggota perusahaan memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya.

Sedangkan menurut Hofstede (2001) menyatakan bahwa budaya perusahaan memiliki sifat-sifat:

a. *Holistik*

Menyeluruh dan menjangkau waktu yang panjang.

b. *Historically determined*

Ditentukan atau mencerminkan catatan histories perusahaan.

c. Berhubungan dengan sesuatu yang bersifat ritual dan simbolik.

d. Dihasilkan dan dipertahankan oleh kelompok-kelompok yang bersama-sama membentuk perusahaan.

e. Halus (*soft*)

f. Sukar berubah.

Peran Budaya Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan

Pertanyaan yang sering muncul di kalangan usahawan adalah budaya perusahaan macam apakah yang sebaiknya dibangun untuk menciptakan iklim perusahaan yang harmonis guna mendorong kesuksesan kinerja bisnis yang berkelanjutan, serta bagaimana membangun budaya perusahaan tersebut. Menurut Schein (2002), inisiatif dan dorongan untuk membentuk atau membangun suatu budaya perusahaan seharusnya berasal dari pemimpin karena mereka memiliki potensi terbesar untuk melekatkan dan memperkuat aspek-aspek budaya melalui mekanisme budaya sebagai berikut:

a. *Attention*

Pemimpin dapat mengkomunikasikan prioritas-prioritas dan fokus perhatian mereka melalui pilihan terhadap sesuatu yang dapat dipertanyakan, diukur dan dikomentari, dipuji dan dikritik.

b. *Reaction To Crisis*

Dimana krisis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku perusahaan karena emosional terhadap krisis tersebut dapat meningkatkan potensi untuk belajar tentang nilai-nilai dasar perusahaan.

c. *Rolle Modeling*

Dimana pemimpin mengkomunikasikan nilai-nilai dan

harapan-harapan melalui tindakan-tindakan mereka sendiri khususnya tindakan-tindakan yang menunjukkan loyalitas.

d. *Allocation of Rewards*

Kriteria yang digunakan untuk mengalokasikan rewards, seperti kenaikan pembayaran atau promosi tentang apa yang dinilai oleh pimpinan dan perusahaan.

e. *Criteria for Selection and Dismissal*

Pimpinan dapat mempengaruhi budaya dengan merekrut orang-orang yang memiliki skill, atau sifat-sifat tertentu, atau mempromosikan ke posisi-posisi yang memiliki otoritas.

Menurut Handoko (2003) model budaya perusahaan yang ideal untuk suatu perusahaan adalah yang paling sedikit memiliki dua sifat berikut:

a. Kuat (*strong*)

Budaya perusahaan yang diikuti atau dikembangkan harus memenuhi mengikat, dan mempengaruhi perilaku (behavior) para individu pelaku perusahaan (pemilik, manajemen dan karyawan) untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan perusahaan.

b. Dinamis dan Adaptif

Budaya perusahaan yang dibangun harus fleksibel dan responsive terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal perusahaan seperti tuntutan dari stakeholder eksternal dan perubahan lingkungan hukum, ekonomi, politik, sosial teknologi, informasi, pemanufakturan dan lain-lain.

Etos Kerja

Salah satu faktor penting yang perlu diperhitungkan dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, ialah adanya etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Cascio (2002) sebagaimana dikutip oleh Siagian (2002) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan para anggota suatu organisasi.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2001). Sedangkan Ravianto (2005) berpendapat bahwa kerja keras merupakan nilai yang mulia, orang yang menganut nilai etos kerja tentu suka bekerja keras. Dessler, Gery (1995) berpendapat bahwa di dalam etos kerja bukan saja perilaku manusia yang dilihat ataupun motivasi ia bekerja, tetapi juga hail dari perilaku pekerjaan tersebut. Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan dalam pekerjaannya akan memberikan kedudukan sosial dan memberi keuntungan material bagi pelakunya.

Karakteristik Karyawan Dengan Etos Kerja Yang Tinggi

Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti,

berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Menurut Cherrington (2002) yang mengatakan bahwa karakteristik orang yang memiliki etos kerja adalah:

- a. Ada usaha keras sebagai kewajiban moral dan religius.
- b. Mengisi hidupnya
- c. Menghargai waktu
- d. Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
- e. Menginginkan produktivitas yang tinggi.
- f. Merasa bangga terhadap profesi dan lembaganya.
- g. Selalu ingin berpartisipasi
- h. Bersifat jujur.

Kemudian dari beberapa karakteristik di atas, Cherrington (2002) menyederhanakan pendapatnya bahwa, karakteristik orang dengan etos kerja yang baik adalah :

- a. Bertanggung jawab
- b. Ulet
- c. Suka bekerja keras
- d. Mandiri

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "*performance*". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Kinerja karyawan pada penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang (karyawan) menurut ukuran berlaku untuk karyawan yang bersangkutan (Minner, 2003).

Berbagai pendapat mengenai pengertian kinerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

A Dale Timpe yang diterjemahkan oleh Cikmat (2000) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan: Keterampilan, upaya kerja dan sifat keadaan-keadaan eksternal". Werther and Davis, yang dikutip oleh Zainun (2001) berpendapat bahwa "Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu organisasi termasuk penilaian prestasi karyawan". Porter and Lawler yang diterjemahkan oleh As'ad (2003) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah yang diperoleh seseorang dari perbuatannya".

Penelitian yang dilakukan oleh Hartline dan Jones (1996) dirancang untuk menginvestigasi sejauh mana pengaruh kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh 2 kondisi yang terdiri dari:

1. Frekuensi interaksi antara karyawan dengan konsumen
2. Kinerja karyawan yang nyata.

Para konsumen menggunakan bermacam-macam kriteria untuk menentukan kinerja karyawan, kualitas pelayanan, serta nilai pelayanan. Kriteria tersebut (Zeithaml, 2005) terdiri dari :

1. Kriteria Nyata, kriteria-kriteria yang merupakan bagian komposisi fisik dari produk tersebut. Sifat dari kriteria yang nyata tidak dapat diubah tanpa merubah kealamian dari produk itu sendiri dan dikonsumsi bersama produk itu sendiri.
Contoh: rasa, ukuran, aroma, warna, dan gaya.
2. Kriteria Tidak Nyata, kriteria-kriteria yang berhubungan dengan

produk. Kriteria tidak nyata ditentukan berdasarkan pada situasi tertentu yaitu:

- a. Kriteria nyata relatif lebih penting dari kriteria tidak nyata (Darden & Schwinghammer, 2002; Zeithaml, 2005) terdiri dari:
 - 1) Pada saat mengkonsumsi produk.
 - 2) Pada saat situasi pra penjualan, ketika para konsumen secara aktif mencari sifat-sifat yang nyata.
 - 3) Ketika sifat-sifat yang nyata dapat memberi penilaian atas kualitas.
- b. Kriteria tidak nyata lebih penting (Stokes, 2001; Zeithaml, 2005) terdiri dari :
 - 1) Pada situasi pra-jual ketika kriteria yang tidak berlaku.
 - 2) Ketika sulitnya dalam mengevaluasi atas kriteria yang nyata.
 - 3) Pada saat kualitas sulit dievaluasi.

Secara keseluruhan kriteria yang nyata diperkirakan lebih penting bagi para konsumen dalam menilai kualitas kecuali dalam situasi dimana mereka tidak dapat secara mudah mengevaluasi sifat-sifat yang nyata dari produk. Hal ini timbul terutama pada saat situasi pra-penjualan, ketika para konsumen mempunyai pengalaman yang terbatas dengan produk dan dalam situasi dimana konsumen harus mengevaluasi perlengkapan anggota dengan pelayanan-pelayanan (Zeithaml, 2005).

Penilaian kinerja menurut Soebagio Sastrodiningrat (2000),

penilaian kinerja perorangan adalah suatu proses yang dilaksanakan dalam organisasi untuk menilai hasil kinerja perorangan dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penilaian itu sendiri bertujuan untuk membantu manajer dalam rangka penempatan, penggajian dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan-keputusan lainnya.

Penilaian kinerja berguna untuk menilai:

1. Peningkatan kinerja: umpan balik dari penilaian kinerja dapat dipergunakan oleh seorang pimpinan untuk mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penyesuaian kompensasi untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji.
3. Keputusan penempatan untuk menentukan promosi, perpindahan dan penurunan jabatan.
4. Keperluan pelatihan dan pengembangan: hasil kinerja yang kurang baik, tentu diperlukan pelatihan kembali.
5. Perencanaan dan pengembangan karir: umpan balik kinerja diperlukan untuk keputusan karir.
6. Kelemahan proses *staffing*: baik buruknya kinerja karyawan akan ditentukan oleh kuat lemahnya prosedur *staffing* pada bagian kekaryanan.
7. Ketidakakuratan informasi: kinerja yang kurang baik menandakan adanya kesalahan dalam informasi mengenai analisa jabatan, perencanaan SDM, dan lain sebagainya.

8. Kekeliruan rancangan kerja: kinerja yang kurang baik dapat disebabkan oleh kesalahan rancangan kerja.
9. Kesempatan kerja yang sama: penilai kinerja yang diteliti akan menghindari penempatan seorang yang keliru dan diskriminatif.
10. Tantangan External: kinerja seorang juga dipengaruhi oleh factor external, misalnya keluarga, kesempatan dan sebagainya.

Kinerja dan *performance* dalam organisasi atau unit kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu: kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja karyawan. Ketiga kinerja ini tidak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain. Kinerja organisasi tergantung pada baik tidaknya kinerja manusia yang menggerakkan proses tersebut dan kinerja proses tergantung pula pada system yang dianut serta komitmen dan kemampuan manusia yang mengelolanya. Kinerja karyawan adalah perbuatan atau prestasi atau rangkaian perbuatan yang bermanfaat bagi tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan dan akuntabilitas, pertanggung jawaban dan pencapaian tujuan sasaran oleh organisasi melalui program-program, yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Atas dilakukannya penilaian dan kinerja organisasi proses dan khususnya penilaian terhadap kinerja karyawan karena ada kepentingan, sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan perlu diawasi dan dikendalikan oleh pimpinan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.

2. Adanya imbalan atau penghargaan terhadap upahnya yang telah dioptimalkan oleh para karyawan dapat mencapai output yang memuaskan.
3. Adanya hukuman terhadap karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, agar pembinaan karyawan mendapatkan hasil sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.
4. Memberikan motivasi yang tinggi pada para karyawan apabila penilaian dilaksanakan secara subjektif sehingga para karyawan akan selalu meningkatkan kemampuannya secara sportif.
5. Memberikan masukan pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dalam penetapan visi, misi dan rencana strategi unit kerja atau organisasi yang bersangkutan.

Minner (2003) menjelaskan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja, ada empat:

1. *Quality of work* (kualitas hasil), menyangkut kesalahan, pemborosan waktu, dan ketepatan dan sebagainya.
2. *Quantity of work* (kuantitas hasil), menyangkut jumlah produksi yang dihasilkan.
3. *Time at work* (waktu kerja), tingkat ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, pemborosan waktu, kesinambungan kerja, dan lain-lain.
4. *Cooperation with Others* (kerjasama dengan pihak lain), menyangkut bagaimana seseorang membantu atau menghambat orang lain menyelesaikan karyawannya.

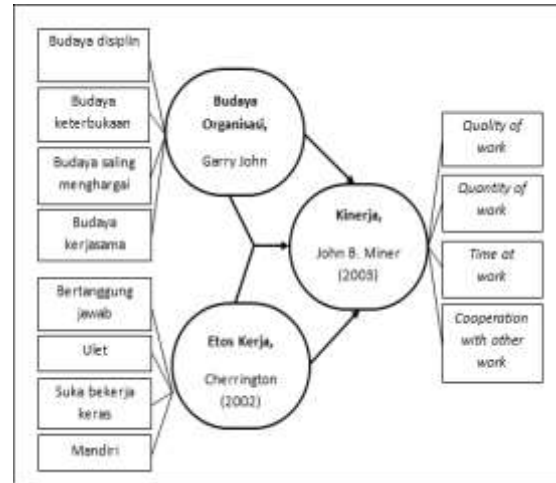
METODE PENELITIAN

Dalam metodologi penelitian ini disajikan metode-metode yang dilakukan guna memecahkan permasalahan sebagaimana telah diuraikan dalam perumusan masalah di atas. Metodologi penelitian ini meliputi: desain penelitian, lokasi penelitian, populasi sampel penelitian teknik pengumpulan data yang dilanjutkan dengan teknik pengolahan data, indikator dan parameter instrumen penelitian, dan diakhiri teknik analisis data.

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan *Explanatory Analysis* dan *Deskriptif Analysis*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Selanjutnya hasil penemuan akan dideskripsikan, yaitu dengan melakukan pengamatan dan penelitian serta menggambarkan sifat atau peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari gejala tertentu (Travers, 1978). Dalam penelitian ini mengkaji hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Desain model penelitian ini adalah bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya, demikian pula pada hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Gemilang Jaya yang berlokasi di Komplek Taman Nyiur Blok K No. 11 Sunter Agung, Tanjung Priok Jakarta. Dengan dasar pertimbangan lokasi sampel, karena dilokasi ini disamping relatif tingginya aktivitas perusahaan (wilayah yang strategis), juga dalam pengamatan/observasi pada kantor ini ditemukan fenomena budaya organisasi dan etos kerja teridentifikasi dapat membawa perubahan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sejumlah atau sekelompok individu yang setidaknya-tidaknya mempunyai kesamaan sifat (Sutrisno Hadi, 2000). Populasi ini selanjutnya akan digeneralisasikan atau kenyataan-kenyataan penelitian yang diperoleh dari sampel (Sutrisno Hadi, 2000). Dengan demikian penelitian hanya dilakukan terhadap sebagian dari populasi, inilah yang disebut sebagai sampel (Emory and Cooper, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gemilang Jaya dengan jumlah karyawan sebanyak 540

orang (data perusahaan, 2009) yang terdistribusi di Pabrik Slab Baja. Memperhatikan karakteristik populasi adalah homogen dimana perlakuan organisasi terhadap semua karyawan adalah sama (sifat homogen) maka dalam kesempatan ini jumlah sampel yang dapat dianggap representatif akan dijelaskan melalui pendekatan model Slovin dalam Husain Umar (1998) untuk $\alpha = 0,01$ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir/diinginkan yaitu sebesar 0,1 (10%).

Dengan rumus Slovin tersebut maka didapat angka n (sampel) adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{540}{1 + (540 \times 0,01)} \\ &= 84,37 \text{ (dibulatkan menjadi 84 orang).} \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh sampel sebanyak 84 orang karyawan, selanjutnya prosedur yang ditempuh yaitu pengambilan sampel, mengingat bahwa tiap-tiap karyawan mendapat perlakuan yang sama (karyawan tetap), maka pengambilan sampel dapat dilakukan secara acak (*simple random sampling*). Dengan demikian, dari 540 orang karyawan, sampel yang dianggap representatif adalah sebanyak 84 orang (Slovin, 2001).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan yaitu:

1. Data Primer

a. Teknik Kuesioner/Angket

Adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, dimana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis.

Teknik Wawancara

b. Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pihak karyawan PT. Gemilang Jaya mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah yang akan ditulis. Teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari teknik kuesioner/angket.

c. Teknik Observasi

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi yakni PT. Gemilang Jaya dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk sudah jadi atau data yang telah terformat oleh pihak ketiga, sehingga penulis dapat secara langsung menggunakan data tersebut. Data tersebut seperti literatur, majalah, jurnal dan buku ilmiah lainnya yang berhubungan

dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Pengolahan Data

Dalam pengolahan data pertamanya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Selanjutnya dilakukan transformasi data. Hal ini dilakukan untuk mengkonversi skala kuesioner yang semula berskala ordinal menjadi interval.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrumen pengumpulan data. Instrumen data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat mengumpulkan data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya terjadi di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada

kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologi pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur latennya.

Transformasi Data

Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya adalah merubah data/ peningkatan data ordinal (Skala Likert) ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) (Harun Al Rasyid, 2002).

Teknik Analisis Data

Dalam usaha menganalisa dan membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisa yakni:

1. Analisis Skoring

Analisa ini digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah: Sangat Setuju diberi nilai 5 (lima), Setuju diberi nilai 4 (empat), Kurang Setuju diberi nilai 3 (tiga), Tidak Setuju diberi nilai 2 (dua), Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1 (satu).

2. Analisis Statistik

Digunakan untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan, yakni melihat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan

bantuan *Software Statistic Program for Social Science (SPSS) release 14.0*.

3. Rancangan Pengujian Hipotesis

Dalam upaya menganalisis masalah yang diketengahkan dan menguji hipotesis yang diajukan, pada umumnya akan dianalisis melalui pendekatan-pendekatan Kualitatif Naratif dan Analitis. Namun, untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara *Independent Variable* terhadap *Dependent Variable*, akan digunakan model-model kausalistik, diantaranya melalui parameter korelasi, dan regresi. Kemudian untuk mengamati masing-masing signifikansi model, akan dilakukan melalui penduga uji t, dan F hitung.

Permodelan-permodelan prediksi yang digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan, dimana variabel yang diteliti masing-masing diberi notasi sebagai berikut:

\hat{Y} : Kinerja, sebagai dependent variabel

X_1 : Budaya organisasi, sebagai independent variabel

X_2 : Etos kerja, sebagai independent variabel

Sedangkan formula model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Regresi Linier Berganda

Secara umum, model populasi dari regresi linier berganda untuk menguji fenomena kuantitatif digunakan permodelan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

b. Korelasi Linier Berganda

Untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antar variabel dalam persamaan regresi, maka secara

umum digunakan pendugaan koefisien determinasi (R^2).

c. Pendugaan dari Pengujian Koefisien Regresi Berganda

Untuk melihat ketepatan antara nilai dugaan (Y) dengan nilai sebenarnya (\hat{Y}), maka dalam mengukur ketidakakuratan nilai dugaan untuk regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian pada bab-bab sebelumnya serta data-data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel budaya organisasi dan etos kerja dapat dijadikan pengukuran terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya, namun sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan etos kerja untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya maka di bawah ini dapat dilihat hasil survei, sebagai berikut:

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan *Software SPSS.Ver.14.0* Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiono (2001) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,300$. Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir dalam instrumen

tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

a. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen budaya organisasi dari 84 responden, dengan jumlah pertanyaan masing-masing variabel 10 pertanyaan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil dan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Kuesioner	R hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No. 1	0,842	0,300	Valid
Instrumen No. 2	0,772	0,300	Valid
Instrumen No. 3	0,866	0,300	Valid
Instrumen No. 4	0,890	0,300	Valid
Instrumen No. 5	0,860	0,300	Valid
Instrumen No. 6	0,796	0,300	Valid
Instrumen No. 7	0,836	0,300	Valid
Instrumen No. 8	0,747	0,300	Valid
Instrumen No. 9	0,796	0,300	Valid
Instrumen No. 10	0,773	0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan dari variabel budaya organisasi hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

b. Uji Validitas Instrumen Etos Kerja

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen etos kerja dari 84 responden, jumlah pertanyaan masing-masing variabel 11 pertanyaan dengan total skor setiap

responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Etos Kerja

Kuesioner	R hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No. 1	0,813	0,300	Valid
Instrumen No. 2	0,763	0,300	Valid
Instrumen No. 3	0,822	0,300	Valid
Instrumen No. 4	0,860	0,300	Valid
Instrumen No. 5	0,788	0,300	Valid
Instrumen No. 6	0,812	0,300	Valid
Instrumen No. 7	0,788	0,300	Valid
Instrumen No. 8	0,776	0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 11 butir pertanyaan dari variabel etos kerja hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

c. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen kinerja dari 84 responden dengan jumlah pertanyaan masing-masing variabel 12 pertanyaan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Kinerja

Kuesioner	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Instrumen No. 1	0,741	0,300	Valid
Instrumen No. 2	0,862	0,300	Valid
Instrumen No. 3	0,777	0,300	Valid
Instrumen No. 4	0,701	0,300	Valid
Instrumen No. 5	0,816	0,300	Valid
Instrumen No. 6	0,867	0,300	Valid
Instrumen No. 7	0,854	0,300	Valid
Instrumen No. 8	0,894	0,300	Valid
Instrumen No. 9	0,878	0,300	Valid
Instrumen No. 10	0,800	0,300	Valid
Instrumen No. 11	0,823	0,300	Valid
Instrumen No. 12	0,837	0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan dari variabel kinerja hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha diatas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,752	Reliabel
Etos Kerja	0,716	Reliabel
Kinerja	0,760	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pertanyaan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Tranformasi Data

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya adalah menguji skala kuesioner. Sebagaimana diketahui, pengisian kuesioner dibuat dengan menggunakan skor nilai (1-5) pada tiap jawaban.

Uji Hipotesis

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data dengan program SPSS 14.0 membuktikan, bahwa ternyata variabel budaya organisasi dan etos kerja secara simultan mampu memberikan kontribusi yang relatif kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 18,003 + 0,536 (X_1) + 0,360 (X_2) + e$. Dari persamaan regresi berganda (simultan) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu:

1. Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel budaya organisasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,536 dan signifikan untuk *Prob. Sig.* 0,000 (Signifikan untuk α 0,01) terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel etos kerja yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,360 dan signifikan untuk *Prob. Sig.* 0,005 (Signifikan untuk α 0,01) terhadap kinerja karyawan.

Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa etos kerja memberikan indikasi pengaruh yang relatif lebih tinggi daripada budaya organisasi. Pengaruh simultan tersebut, diprediksikan untuk penduga *constant* adalah positif sebesar 18,003 dengan Probability Sig. (0,000) atau signifikan untuk α 0,001. Artinya, secara simultan kedua variabel predictor tersebut

memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang sangat baik. Lebih jelasnya perhatikan tampilan tabel dibawah ini:

Tabel 5
Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.379	2	370.689	129.219	.000 ^a
	Residual	1027.621	81	12.687		
	Total	1769.000	83			

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

^b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.003	5.788		15.383	.000
	Budaya Organisasi	.536	.297	.533	5.155	.000
	Etos Kerja	.360	.166	.328	3.044	.005

^a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan tabel diatas, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan daripada variabel lain yaitu etos kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling menentukan peningkatan kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya dibanding dengan etos kerja.

Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara simultan kedua variabel tersebut mampu memprediksikan pengaruh yang positif dan signifikan

untuk α 0,01 (perhatikan *Probability Sig.* 0,000), dan mampu pula memberikan kontribusi yang relatif kuat terhadap perubahan yang linier terhadap kinerja karyawan, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 4.7 (*R-Square* = 0,743 dengan *estimasi residual* yang *explained residual* atau sebesar 3,561). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 74% dan sisanya atau sebesar 26% adalah sebagai *estimasi residual* yang *Unexplained Residual* yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, namun dapat diidentifikasi sebagaimana yang teridentifikasi pada BAB I (Identifikasi Masalah; diluar variabel budaya organisasi dan etos kerja adalah motivasi dan kepuasan kerja). Untuk lebih jelasnya pengaruh simultan budaya organisasi dan etos kerja seperti telah diuraikan diatas, dapat dilihat dalam tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Model Summary Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig F Change
1	.862 ^a	.743	.738	3.56184	.743	129.219	2	81	.000

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

^b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tampilan tabel 7 diatas pengaruh secara simultan budaya organisasi dan etos kerja memiliki hubungan yang sangat erat (86%) dengan kontribusi yang relatif kuat (74%) terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Jika secara simultan budaya organisasi mampu bersinergi dengan variabel lainnya sehingga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel budaya organisasi ternyata juga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan?

Dari persamaan regresi parsial diatas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 15,611 + 0,521 (X_1) + e$.

Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel budaya organisasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,521 dan signifikan untuk Prob. Sig. 0,000 (Signifikan untuk α 0,01) terhadap kinerja karyawan. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa budaya organisasi memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 15,611 dengan *Probability Sig.* (0,000) untuk $\alpha = 0,01$. Artinya secara parsial variabel prediktor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang sangat baik. Untuk lebih jelasnya perhatikan tampilan tabel dibawah ini.

Tabel 8
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.611	3.632		11.225	.000
Budaya Organisasi	.521	.210	.514	5.062	.000

^a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara parsial variabel budaya organisasi tersebut mampu memprediksikan pengaruh yang positif dan signifikan untuk α 0,01 (perhatikan *Probability Sig.* 0,000) dan mampu pula memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 4.9 (*R-Square* = 0,657 dengan *estimasi residual yang explained residual* atau sebesar 3,497). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap kinerja karyawan. Lebih jelasnya pengaruh parsial budaya organisasi seperti telah diuraikan diatas, dapat dilihat dalam tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9
Model Summary Pengaruh Secara Parsial
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	Change	df1	df2	Sig F Change
1	.811 ^a	.657	.652	3.49789	.657	93.810	1	82	.000

^a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

^b. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jika secara simultan etos kerja mampu bersinergi dengan variabel lainnya sehingga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel etos kerja ternyata juga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan?

Dari persamaan regresi parsial diatas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 10,477 + 0,323 (X_2) + e$.

Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel etos kerja yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,323 dan signifikan untuk *Prob. Sig.* 0,005 (Signifikan untuk α 0,01) terhadap kinerja karyawan. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa etos kerja memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 10,477 dengan *Probability Sig.* (0,000) untuk α

= 0,01. Artinya secara parsial variabel prediktor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang sangat baik. Untuk lebih jelasnya perhatikan tampilan tabel dibawah ini.

Tabel 10
Koefisien Regresi Pengaruh Secara Parsial
Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.477	6.455		7.707	.000
	Etos Kerja	.323	.182	.314	3.051	.005

^a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara parsial variabel etos kerja tersebut mampu memprediksikan pengaruh yang positif dan signifikan untuk α 0,01 (perhatikan *Probability Sig.* 0,000) dan mampu pula memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 4.11 (*R-Square* = 0,532 dengan *estimasi residual* yang *explained residual* atau sebesar 3,158). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa etos kerja secara parsial memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap kinerja karyawan. Lebih jelasnya pengaruh parsial etos kerja seperti telah diuraikan diatas, dapat dilihat dalam tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11
Model Summary Pengaruh Secara Parsial
Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	df1	df2	Sig F Change	
1	.730 ^a	.532	.529	3.15814	.532	85.313	1	82	.000

^a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

^b. Dependent Variable: Kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang tertuang pada bab IV, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan namun secara spesifik hasil penelitian ini adalah:

1. Secara simultan budaya organisasi dan etos kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan untuk α 0,01 (Perhatikan *Prob. Sig.* 0,000), dan mampu pula memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan, perhatikan (R-Square = 0,743 dengan *estimasi residual* yang *explained residual* atau sebesar 3,561). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini dapat dijelaskan sebagai perusahaan yang linier dengan pengaruh sebesar 74%, dan sisanya atau sebesar 26% adalah sebagai *estimasi residual* yang *Unexplained Residual* yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, namun dapat diidentifikasi sebagaimana yang teridentifikasi pada Bab I (variabel lain di luar

model adalah motivasi, kepuasan kerja).

2. Secara parsial budaya organisasi mampu berpengaruh positif dan signifikan untuk α 0.01 (Perhatikan *Prob. Sig.* 0,000), dan mampu pula memberikan kontribusi yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan, perhatikan (R-Square = 0,675 dengan *estimasi residual* yang *explained residual* atau sebesar 3,497). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial etos kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan untuk α 0.01 (Perhatikan *Prob. Sig.* 0.005), dan mampu pula memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, perhatikan (R-Square = 0,532 dengan *estimasi residual* yang *explained residual* atau sebesar 3,158). Kondisi ini juga mampu menjelaskan, bahwa etos kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 53%.

Saran

1. Berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka hendaknya Budaya organisasi dan etos kerja mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak manajemen.
2. Pimpinan hendaknya mampu melihat lingkungan perusahaan secara holistic, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di perusahaan.

3. Dalam menciptakan etos kerja yang baik, harus ada kerjasama di antara seluruh anggota perusahaan, baik dari pimpinan sampai ke karyawan produksi. Etos kerja yang perlu diterapkan di dalam perusahaan yang paling utama adalah tanggung jawab. Selain tanggung jawab, etos kerja yang perlu diterapkan di dalam perusahaan adalah kejujuran, sikap amanah dalam menjalankan tugas, kehati-hatian dalam setiap tindakan yang akan dilakukan, disiplin, selling skill, bagi seorang pemimpin harus berani mengambil setiap resiko dari apa yang akan dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. 2000. *Kinerja Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. (Terj. Sofyan Cikmat) Alexmedia Computindo. Jakarta.
- Bosemen Glenn. 1999. *Modern Human Relations At Work* (Fort Worth: the Dryden Press).
- Blanchardm 2002. *Strategic Human Resource Development* (Englewood Cliffs: prentice-Hall).
- Cherington. 2002. *The Work Ethic*. New York; A Division Of America Management Association.
- Darden & Schwinghammer. 2002. *Performance Appraisal. An Organizational Perspective* (Massachusetts; Ally dan Bacon).
- Davis. 2002. *Behavior In Organization; Understanding and Managing the Human Side of Work* (Englewood Cliff: Prentice-Hall)
- Dessler. Gery. 2002. *Essential of Human Research Management*. (New Jersey; Prentice Hill. Inc. A Pearson Company.
- Emory and Cooper. 2000. *Business Research Methode*. Fourth Ed. Homewood. Illionis. Irwin.
- Gary Dessler. 2003. *Human Research Management*. (Upper Saddle Riverr. New Jersey: Prentice Hill. Inc.)
- Gary Johns. 2002. *Organizational Behavior. Understanding life at work*. Dallas; Scoot. Foresman and Company.
- Harrison dan Stokes. 1999. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta; Erlangga.
- Harun Al Rasyid. 2002. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung; Program Pascasarjana Universitas Padjajaran.
- Hodge et al. 1996. *Human Behavior at Work; Organizational* (McGraw-Hill Inc. terjemahan Agus Dharma). *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta-Erlangga).
- Indri Sulaiman. 2008. *Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai PT. Maspion*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana. Jakarta.
- John B. Minner. 2003. *Performance Appraisal* (London; Kogan Page Limited). (Massachusetts; Allyn dan Bacon).
- Kotler dan Heskett. 2002. *Corporate Culture and Performance*. Free Press. New York.
- Lako 2001 *Peran Budaya Perusahaan Yang Kuat. Adaptif dan Transformational Dalam Membangun Sustainabel Bankink*". *Bank & Manajemen*. No. 36. Edisi Mei-Juni. 32-39.
- Lako dan Irmawati. 1997. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan; Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial*

- dan Aktual. Mandar Maju. Bandung.
- Lind. 2002. *Korelasi dan Analisis Regresi Berganda*. Nur Cahaya.
- Luthans. 2002. *Behavior in Organization* 4th. Ed. Allyn and Bacon. Boston.
- Michel D. Hartline dan Kieth C. Jones. 1996. *Performance Appraisal* (London; Kogan Page Limited).
- Miller. 2002. *Job Attitude of Part-Time and Full Time Employees*. Journal Applied Psychology.
- Mondy dan Noe. 2002. *Human Resource Management*. Sixth Edition. Prentice Hall. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Porter and Lawler. 2003. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. (Terjemahan M. As'ad) Jakarta; Penerbit PPM.
- Ravianto. 2005. "*Ethos Kerja Masyarakat*". Jakarta; Erlangga.
- Sarplin. 2002. *Strategy Management*. McGraw-Hill. New York.
- Schein. 2002. *Organization Culture and Leadership*. Second Edition;. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Slovin dalam Husein Umar. 1998. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo.
- Slovin. 2001. *Sampling; A Quick Reliable Guide to Practical Statistics*. New York; Simon and Schuster.
- Soebagio Sastrodiningrat. 2000. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta; PT. Payaman Pustaka Binaman Pressindo.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Etos Kerja Dalam Manajemen Sistem Pendidikan Indonesia*" Mimbar Pendidikan, Nomor 3 Tahun X, Nopember.
- Stokes. 2001. *Performance Appraisal in Management*. London; Printed in the Great Britain by Cax & Nyrman.
- Stoner. 2002. *Psychological Dimension of Organizational Behavior*. Mac-Millan Publishing Co. New York.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono. HM. Sonny. 2000. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. 2000. *Metodologi Research*. Jilid 2. Yogyakarta; Andi Offset.
- T. Handoko. 2003. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta; BPFE).
- Travers. 2002. *Elementary Survey Sampling*. New York Wadsworth Pub. Co.
- Wayne F. Cascio. 2002. *Fair Discipline*. Washington D.C; Bureau of National Affairs. Inc.
- Wilhelm. 2002. *Human Resources and Personal Management*. USA; Mc. Graw Hill Inc. Fifth Edition.
- William B. Werther and Keith Davis. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. (Dikutip Oleh Buchari Zainun). Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Zeithaml. 2005. *Performance*. Jakarta; PT. Gramedia ASRI Media.