

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR PARASARI SIBANGKAJA

Ni Made Satya Utami¹, Anak Agung Putu Agung², Ni Putu Intan Apriliya Dewi³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : satyakesawa@unmas.ac.id, intanapriliya16@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, Kinerja yang baik dari seluruh karyawan membuat tujuan yang ditentukan mampu untuk dicapai

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPR Parasari Sibangkaja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Utami dkk, 2021). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak,

pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019:36). Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya

yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja (Tailan dkk, 2021). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh semua pihak yang terlibat (Utami dkk, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi

berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Utami dan Erawati, 2019). Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dan diikuti oleh seluruh elemen organisasi.

Penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Herwanto dan Radiansyah (2019) dan Putri (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2021) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan Marlius dan Perbina (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020),

Barsah dan Ridwan (2020) dan Suryadi dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja karyawan terlihat dari sikap hidup seseorang ketika dia bekerja (Yantika dkk, 2018). Etos kerja akan selalu berubah-ubah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal manusia selaku makhluk sosial. Tiga fungsi etos kerja yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sebagai pendorong, penggerak, dan penggerak aktivitas (Hasibuan, 2019).

Penelitian Usuh dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini juga didukung oleh Barsah dan Ridwan (2020) dan Sitompul dkk (2021) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti dkk (2019) juga menyatakan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BPR Parasari Sibangkaja merupakan salah satu Lembaga Pekreditan Rakyat yang ada di Desa Sibangkaja. Dalam operasionalnya, pimpinan BPR Parasari Sibangkaja selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data hasil kinerja dengan perkembangan kredit dari tahun 2018 sampai tahun 2022 pada BPR Parasari Sibangkaja seperti pada tabel 1 :

Tabel.1

Perkembangan Kredit Pada BPR Parasari Sibangkaja Periode 2018-2022

Tahun	Kredit (Rp)	Pertumbuhan	
		Rupiah (Rp)	Presentase (%)
2018	1.761.313.000	-	-
2019	3.380.879.000	1.619.566.000	91,95
2020	5.300.153.000	1.919.274.000	56,77
2021	6.945.339.000	1.645.186.000	31,04
2022	6.384.468.000	-560.871.000	-8,08

Sumber: BPR Parasari Sibangkaja

Berdasarkan Tabel 1 tersebut terlihat bahwa tingkat presentase pertumbuhan kredit selama 5 tahun selalu mengalami peningkatan, akan tetapi pada tahun 2020 jumlah pertumbuhan kredit hanya sebesar 56,77%. Pada tahun 2021 jumlah pertumbuhan kredit sebesar 31,04%. Pada tahun 2022 justru mengalami penurunan dengan jumlah pertumbuhan kredit hanya

sebesar 8,08 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BPR Parasari Sibangkaja mengalami penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, hal ini disebabkan karena adanya masalah budaya organisasi yaitu beberapa karyawan yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing. Serta beberapa karyawan sering menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal.

Dari hasil studi lapangan awal baik ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja pada BPR Parasari Sibangkaja seperti karyawan yang mempunyai tingkat absensi yang tinggi. Hal ini akan menghambat proses operasional perusahaan. Diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja pada tahun 2022 tergolong tinggi dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,07 %. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 4,02% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 2,66%. Flippo (2020) menyatakan absensi adalah suatu kondisi dimana seseorang tidak masuk kerja pada jadwal yang benar. Dalam hal ini karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Artinya jika absensi karyawan tinggi berarti karyawan kurang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan. Absensi karyawan BPR Parasari Sibangkaja tahun 2022 terdiri dari alpha, sakit, dan ijin. Tingkat absensi dengan keterangan izin sebesar 65%, tingkat absensi dengan keterangan sakit sebesar 24% dan tingkat absensi tanpa keterangan sebesar 11%, hal tersebut mengindikasikan adanya

permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen karena dapat mengganggu proses kerja di perusahaan.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah etos kerja dimana karyawan merasa kurang bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan seringkali bermalas-malasan dan menunda pekerjaan terutama saat bekerja tidak diawasi oleh pimpinan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Parasari Sibangkaja.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional. (Robbins, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Robbins, 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2. *Kinerja Karyawan*

Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3. Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2019:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

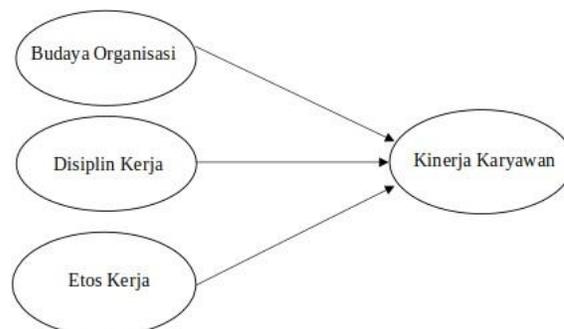
5. Etos Kerja

Menurut Darodjat (2019:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Secara etimologis, kata *ethos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Semakin berkembang dan berevolusinya waktu, arti tersebut menjadi luas dan lebih kompleks menjadi, keyakinan yang mengarahkan individu, kelompok atau institusi.

6. Hipotesis

Gambar 2

Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti tahun 2023.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya Sutrisno (2018). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dan diikuti oleh seluruh elemen organisasi. Penelitian Wahyudi an Tupti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Herwanto dan Radiansyah (2020) dan Putri (2021) yang menyatakan budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supono dan Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Barsah dan Ridwan (2020) dan Suryani dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja karyawan terlihat dari sikap hidup seseorang ketika dia bekerja (Yantika dkk, 2018). Etos kerja akan selalu berubah-ubah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal manusia selaku makhluk sosial. Tiga fungsi etos kerja yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sebagai pendorong, penggerak, dan penggerak aktivitas. Penelitian Usuh dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini juga didukung oleh Sitompul dkk (2021), Barsah dan Ridwan (2019) dan Sitompul dkk (2021) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPR Parasari Sibangkaja yang berlokasi di Jalan Raya Sibangkaja, Abiansemal, Kabupaten Badung. Objek dari penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPR Parasari Sibangkaja sebanyak 40 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun rumus analisis regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Etos Kerja

e = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,121 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan

nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.069	3.662		-2.203	.034
	X1	.751	.140	.502	5.367	.000
	X2	.387	.120	.336	3.225	.003
	X3	.403	.158	.226	2.548	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -8,069 + 0,751 X_1 + 0,387 X_2 + 0,403 X_3$$

1. $\beta_1 = 0,751$. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,751 satuan.
2. $\beta_2 = 0,387$. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja satu

satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,387 satuan.

- $\beta_3 = 0,403$. Hal ini menunjukkan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya etos kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,403 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.797	2.817
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,797 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja mampu menjelaskan 79,7% kinerja karyawan sisanya 20,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F (Ftest)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1241.364	3	413.788	52.133	.000 ^b
	Residual	285.736	36	7.937		
	Total	1527.100	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,133 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ dapat diterima. Dengan demikian secara bersama- sama (simultan) variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.069	3.662		-2.203	.034
	X1	.751	.140	.502	5.367	.000
	X2	.387	.120	.336	3.225	.003
	X3	.403	.158	.226	2.548	.015
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :

- Nilai t-hitung variabel budaya organisasi adalah 5,367 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung variabel disiplin kerja adalah 3,225 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung variabel etos kerja adalah 2,548 dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ diterima yang artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya Sutrisno (2018). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dan diikuti oleh seluruh elemen organisasi. Penelitian Wahyudi dan Tupti (2018), Herwanto dan Radiansyah (2020) dan Putri (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Menurut Supono dan Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaat semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Pebrina (2022), Pratama (2020), Barsah dan Ridwan (2020) dan Suryani dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja karyawan terlihat dari sikap hidup seseorang ketika dia bekerja (Yantika dkk, 2018). Etos kerja akan selalu berubah-ubah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal manusia selaku makhluk sosial. Tiga fungsi etos kerja yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sebagai pendorong, penggairah, dan penggerak aktivitas. Penelitian Usoh dkk (2020), Sitompul dkk (2021), Barsah dan Ridwan (2019) dan Sitompul dkk (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Parasari Sibang Kaja. Artinya semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja karyawan BPR Parasari Sibang Kaja akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

karyawan BPR Parasari Sibang Kaja. Artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan BPR Parasari Sibang Kaja akan mengalami peningkatan.

3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Parasari Sibang Kaja. Artinya semakin meningkat etos kerja maka kinerja karyawan BPR Parasari Sibang Kaja akan mengalami peningkatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan dan dilengkapi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya di BPR Parasari Sibang Kaja, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden perusahaan yang sejenis
2. Penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian diubah
3. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang

Saran

BPR Parasari Sibang Kaja diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa hal yaitu :

1. Pada variabel budaya organisasi indikator karyawan mempunyai keberanian untuk mengambil resiko dalam bekerja mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan meningkatkan keberanian untuk mengambil resiko dalam bekerja
2. Pada variabel disiplin kerja indikator karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang baik dalam bekerja mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan meningkatkan tingkat kehadiran yang baik dalam bekerja
3. Pada variabel etos kerja pada indikator karyawan mampu bekerja dengan menggunakan akal nya mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan menggunakan akal nya
4. Pada variabel kinerja karyawan pada indikator karyawan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aqsariyanti, Lisa, Herman Sjahrudin, and Nurlaely Razak. 2019. Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Aromega, T. N., Kojo, C. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Barsah, Akhmar, and Asep Ridwan. 2020. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3.1 : 141-150.
- Bintoro, Daryanto. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2019. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Davis, Gordon B. 2019. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Fahrurrozi, M. 2019. *Pengembangan Perangkat Pembelajaran (Tinjauan Teoritis dan Praktik)*. Nusa Tenggara Barat: Universitas Hanzamwadi Press
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halimahtussaddiah, Halimahtussaddiah, and Dian Wahyuni. 2020. Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Dan Diklat Kota Tanjung Balai. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Hamali, Arif Yusuf. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Serviv

- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Askara
- Hasibuan, Rahman. 2020. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *BENING* 7.1: 105-118.
- Herwanto, Herwanto, and Egi Radiansyah. 2022. Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11.1 : 1408-1418.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* 28.2 : 187-210.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marjanuardi, Leti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Quran Batam. *Jurnal Benefita* 4.3 : 560-569.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6.1 : 14- 31.
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 : 60-74.
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Putri, Diana Eka. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kota Tegal. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mah Sing Indonesia. *Jurnal Manajemen*
- Rivai, Veithzal, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen 2018. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Roni, Mukhamad. 2019. Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kspps Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur). *Pasca Sarjana*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Sinambela, L. P. 2018. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan*

- Implementasi* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara
- Sitompul, Silvia Sari, Yusrizal Yusrizal, and Sri Hartati Simatupang. 2021. Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9.2 : 197-209.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Suryadi, and Karyono Karyono. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.1 : 85-95.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usuh, Nikita Maria, Bernhard Tewal, and Regina Saerang. 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.
- Utami, Ni Made Satya, et al. 2021. Relationship Between Workplace Spirituality, Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8.1 : 507-517
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Astakoni, I. M. P., Nursiani, N. P., & Cendana, K. N. 2020. Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Binawakya*, 14(12), 3551-3568