

Efektivitas Kinerja: Peran Budaya Organisasi, Komitmen dan Etos Kerja pada kinerja Karyawan di PT Hajma Aruna Java

Eni Rahmawati, Kusuma Chandra Kirana, Selamat Hartanto

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: enirahmawati460@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, selamat.hrt@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Hajma Aruna Java dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen, dan etos kerja. Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan 200 peserta sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial variabel budaya kerja, komitmen dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java.

Kata kunci : budaya organisasai; komitmen; etos kerja; kinerja karyawan.

***Abstract.** The purpose of this research is to find out how employee performance at PT Hajma Aruna Java is influenced by organizational culture, commitment and work ethic. Questionnaires were a data collection technique in this research with 200 participants as samples. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. The results of this research reveal that simultaneously and partially the variables of work culture, commitment and work ethic have a significant effect on the performance of PT employees. Hajima Aruna Java.*

***Keywords:** organizational culture; commitment; work ethic; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai modal manusia, dipandang dalam manajemen modern sebagai faktor yang paling penting dan signifikan dalam mencapai tujuan dan daya saing organisasi. Ketika dilihat sebagai komponen produksi, sains, pengetahuan, dan keterampilan yang membentuk modal manusia adalah istimewa karena mereka dibebaskan dari hukum pengembalian marjinal yang semakin berkurang yang mengatur semua input produksi lainnya (Muis, 2018). Pengetahuan baru diciptakan dalam jumlah yang lebih besar, semakin banyak pengetahuan yang digunakan dalam sistem manufaktur. Sumberdaya ilmiah tidak pernah habis dan bahkan bisa tumbuh atau membesar ketika digunakan (Ridwan & Basrah, 2020).

Kinerja masing-masing karyawan memiliki dampak besar pada seberapa baik bisnis melakukannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi, organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya mereka (Riono, 2020). Budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada kinerja dan perilaku karyawan. Kinerja karyawan akan didasarkan pada budaya organisasi yang mereka anut. Selain itu, penerapan budaya perusahaan secara

alami akan membentuk kepribadian personelnnya saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan perusahaan (Rosvita dkk, 2017). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi, konvensi, dan keyakinan yang telah lama diterima, dipatuhi, dan diikuti oleh anggotanya sebagai standar perilaku dan penyelesaian masalah organisasi (Setyorini dkk, 2021). (Aqsariyanti dkk, 2019) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang muncul dan bertahan dalam perusahaan, mendefinisikan karakternya. Aspek budaya organisasi yang bekerja untuk menyelaraskan kegiatan anggota satu sama lain meliputi inisiatif individu, toleransi risiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem insentif, toleransi, dan pola komunikasi (Usoh et al. 2020).

Aspek budaya organisasi, organisasi dapat berkonsentrasi pada seberapa banyak keputusan manajemen memperhitungkan bagaimana hasil akan mempengaruhi individu tertentu di dalam organisasi. Budaya organisasi ini juga bergantung pada seberapa dalam karyawan memikirkan pekerjaan mereka dan seberapa fokus mereka pada detail. Proses penciptaan budaya organisasi dimulai dengan pembangkitan ide dan solusi, yang kemudian tertanam dalam budaya yang dapat muncul dari

mana saja dalam organisasi, ditingkat individu atau kelompok, ditingkat yang lebih rendah atau lebih tinggi (Aqsariyanti dkk, 2019).

Perusahaan sangat mementingkan loyalitas karyawannya terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan mereka sendiri. Keterlibatan adalah salah satu prasyarat untuk mengevaluasi kinerja dan promosi karyawan. Diskusikan pentingnya keterlibatan karyawan dalam semua perilaku organisasi. Keterlibatan karyawan dikaitkan dengan kepuasan kerja, ketidakhadiran, motivasi dan kinerja (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik kinerjanya (Rosvita dkk, 2017). Pegawai itu sendirilah yang berperan sangat penting dalam terwujudnya kinerja pegawai, dan pegawai memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi serta memberikan dampak positif bagi pegawai di lingkungannya (Jufrizen dan Rahmadhani 2020). Barsah dan Ridwan (2020) berpendapat bahwa selain keterampilan dan bakat, kesuksesan dalam industri yang kompetitif menuntut dedikasi, keuletan, dan kejujuran dalam pekerjaan seseorang. Orang sukses harus memiliki cara pandang dan sikap bahwa nilai bekerja sebagai bagian tertinggi dari keberadaan manusia. Karyawan yang memiliki gagasan mulia tentang pekerjaannya dapat melakukannya

dengan benar. Etika perusahaan mengacu pada cara berpikir dan sikap terhadap bisnis. Etika bisnis didefinisikan sebagai sikap, pendapat, kebiasaan, karakteristik atau karakteristik individu, kelompok atau bangsa mengenai cara kerjanya (Usoh et al. 2020). Etika bisnis dan semangat kerja, yang dilihat sebagai reaksi orang untuk bekerja, memotivasi mereka untuk bekerja (Aqsariyanti dkk, 2019).

Menangani variabel etika bisnis secara efektif Usoh et al (2020); Aqsariyanti dkk (2019); dan Barsah dan Ridwan (2020) menunjukkan bagaimana karyawan dengan etika bisnis lebih mungkin terlibat dengan organisasi. Ini memiliki efek langsung dan positif pada komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja muslim ditempatkan kerjanya akan meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan etika kerja pada PT Hajma Aruna Java.

METODE

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Ada 200 peserta dalam sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5).

Tabel 1
Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Budaya Organisasi	Budaya organisasi pada hakekatnya adalah nilai-nilai inti yang menjadi dasar sikap, tingkah laku dan tingkah laku seluruh anggota organisasi.	1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. Kreativitas dan mengambil risiko 3. <i>Outcome Orientation</i> 4. <i>Observation of Details</i> 5. <i>A focus on individuals</i> 6. <i>Team Induction</i> 7. <i>Being aggressive</i> 8. <i>Constancy</i>
2	Komitmen	Hubungan seorang karyawan dengan perusahaan ditandai oleh komitmen organisasi, yang juga menentukan apakah mereka tetap bersama perusahaan.	1. <i>Emotional commitment</i> 2. <i>Persistence in dedication</i> 3. <i>Normative commiment</i>
3	Etos Kerja	Komitmen organisasi adalah komitmen individu dalam suatu organisasi terhadap visi, misi dan tujuan organisasi serta sikap atau perilaku mereka terhadap pencapaian tujuan tersebut.	1. Pekerjaan sebagai kepentingan utama. 2. Pendekatan moral. 3. Motivasi kerja instrinsik
4	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil akhir dari upaya pekerja untuk mencapai tujuan organisasi, yang dilacak dalam hal kerja sama, kualitas, kuantitas, dan jam kerja.	1. Kualitas produk kerja 2. Hasil kerja 3. Tanggung jawab 4. Koordinasi 5. Inisiatif.

Sumber: data olahan

HASIL

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	Item 1	0,585	0.1388	Valid
	Item 2	0,611	0.1388	Valid
	Item 3	0,664	0.1388	Valid
	Item 4	0,753	0.1388	Valid
	Item 5	0,673	0.1388	Valid
	Item 6	0,722	0.1388	Valid
	Item 7	0,711	0.1388	Valid
Komitmen (X2)	Item 1	0,809	0.1388	Valid
	Item 2	0,804	0.1388	Valid
	Item 3	0,684	0.1388	Valid
Etos Kerja (X3)	Item 1	0,834	0.1388	Valid
	Item 2	0,792	0.1388	Valid
	Item 3	0,737	0.1388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,679	0.1388	Valid
	Item 2	0,754	0.1388	Valid
	Item 3	0,762	0.1388	Valid
	Item 4	0,711	0.1388	Valid
	Item 5	0,686	0.1388	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2 hasil pemeriksaan kredibilitas terhadap entry dapat disimpulkan bahwa entry survey merupakan alat penelitian yang valid dan dapat digunakan untuk melanjutkan proses penelitian. Ketika instrumen lulus uji reliabilitas yang dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dan koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari

nilai 0,60 (Sugiyono, 2018). Diperkuat pada Tabel 3 bahwa nilai alpha Cronbach (\geq) untuk setiap variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 pada total sampel 200 peserta, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,799	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,636	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0,696	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.676	1.350		1.983	.049
Budaya Organisasi	.235	.039	.333	5.981	.000
Komitmen	.351	.074	.250	4.765	.000
Etos Kerja	.566	.083	.384	6.860	.000

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien

regresi 0,235 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java. Menurut Robbins (2012), anggota mengasimilasi budaya organisasi sesuai dengan apa yang mereka lihat dan dengar dalam organisasi, jadi budaya organisasi bukan tentang apakah anggota menyukai organisasi, tetapi bagaimana anggota melihat organisasi.

Variabel komitmen memiliki nilai koefisien regresi 0,351 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java. Kesiapan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuannya menunjukkan komitmen dari pihak individu. Penelitian ini didukung penelitian Susanto (2014) dan Berliana (2021) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel etos kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,566 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor etika perusahaan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java. Etos kerja karyawan yang berkinerja tinggi cenderung mengarah pada nilai-nilai positif yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas, menjalin hubungan yang positif dan langgeng dengan atasan, serta mengurangi turnover karyawan, membawa hasil yang positif bagi organisasi.

Berdasarkan hasil uji simultan nilai F interaksi sebesar 62,025 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen, dan etos kerja adalah pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java. Penelitian ini didukung Ampauleng (2020) dan Yanwar (2015) yang menunjukkan efek yang kuat yang dimiliki budaya perusahaan, komitmen, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial variabel budaya kerja, komitmen dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hajima Aruna Java.

DAFTAR PUSTAKA

Ampauleng. 2020. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. 5(2)

- Aqsariyanti, Lisa, Herman Sjahrudin, Nurlaeli Razak. 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 33–34
- 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), 141–50.
- Berliana. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4)
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Muis. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Ridwan dan barsah. 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.
- Riono, Syaifulloh dan Utami. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–47.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, Zaenal Fanani. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Setyorini, Albertha Dwi, Santi Santi, Sarfilianty Anggiani. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

- Usoh, N M et al. 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), 21-26.
- Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2)