

Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Tani Jaya Metro Barat

Durotun Nasikah¹, Andiana Rosid², Mohammad Nadhif Fadhil³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: mohammadnadhif25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Etika Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Digunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada CV. Tani Jaya Metro Barat yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penentuan sampel jenuh, diperoleh penulis pada CV. Tani Jaya Metro Barat terdapat 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan wawancara, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan Analisis Jalur atau Path Analysis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh langsung Etika Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat. Terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat. Terdapat pengaruh langsung Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat. Terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.

Kata Kunci : Etika Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

Abstract

This research aims to determine whether work ethic and work discipline influence employee performance with organizational culture as an intervening variable. Quantitative methods were used in this research. The population in this study were employees at CV. Tani Jaya Metro Barat, numbering 50 people. The sampling technique used in this research is the method for determining saturated samples obtained by the author at CV. Tani Jaya Metro Barat has 50 employees. The data collection technique used was interviews and questionnaires. Data analysis used includes validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests and Path Analysis with the help of the SPSS version 25.0 application. The research results can be concluded that there is a direct influence of work ethics on organizational culture at CV. Tani Jaya Metro Barat. There is a direct influence of work discipline on organizational culture at CV. Tani Jaya Metro Barat. There is a direct influence of Work Ethic on Employee Performance at CV. Tani Jaya Metro Barat. There is a direct influence of Work Discipline on Employee Performance at CV. Tani Jaya Metro Barat. There is a direct influence of organizational culture on employee performance at CV. Tani Jaya Metro Barat.

Keywords: Work Ethics, Work Discipline, Employee Performance, Organizational Culture

I. Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebuah perusahaan pasti memiliki suatu target dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik atau memadai. Perusahaan berperan penting untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dapat dijadikan peranan untuk membantu keberhasilan serta menciptakan kesuksesan dalam perkembangan sektor perekonomian. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan hasil dari suatu pencapaian pegawai atas tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai yang terlatih dan terampil akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sedangkan jika pegawai yang tidak terlatih dan terampil tentu akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

CV. Tani Jaya, berada di wilayah Kota Metro ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang toko bahan bangunan seperti semen, esbes, keramik dan segala kebutuhan bangunan. Perusahaan ini terletak di Kota Metro Jl. Soekarno Hatta, Ganjar Agung, Kecamatan Metro Barat, Kota Metro, Provinsi Lampung. CV. Tani Jaya menjadi distributor perdagangan dibidang toko bahan bangunan yang memiliki peran dan tanggung jawab sebagai suplayer toko-toko yang berada di Kota Metro dan sekitarnya. Pada CV. Tani Jaya memiliki cakupan yang luas, sehingga karyawan harus lebih ekstra dalam melayani setiap pembelian konsumen.

Dalam meningkatkan penjualan, peran karyawan juga sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya di suatu perusahaan. Perusahaan dalam hal ini harus mampu untuk memperhatikan kinerja karyawannya apakah sudah melaksanakan tugas, kewajibannya dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak menurun demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah etika kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Faktor pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan etika kerja. Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Nurhasanah, dkk :2022). Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014) Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu organisasi hal ini akan sangat

membantu dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan, hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang-orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Tani Jaya Metro Barat terdapat permasalahan pada etika kerja yaitu kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kebersihan. Sebagai contoh adalah ketika karyawan diberikan tanggung jawab membersihkan tempat kerja ketika selesai kerja, sering kali karyawan merasa enggan dan memilih pergi atau pulang cepat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa etika kerja pada CV. Tani Jaya Metro Barat kurang baik.

Fenomena lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang telah diperoleh karyawan didalam perusahaan tersebut. (Suwarto : 2024). Faktor kedua dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas di tempat kerja. Etika kerja memberikan landasan yang kuat untuk membentuk disiplin kerja dengan mengedepankan rasa tanggung jawab, kepatuhan, dan akuntabilitas. Berikut ini adalah data absensi karyawan CV. Tani Jaya Metro Barat tahun 2022:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan CV. Tani Jaya Metro Barat Tahun 2022

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	4	1	15	50
2	Februari	5	2	0	10	50
3	Maret	2	5	4	7	50
4	April	5	7	5	8	50
5	Mei	3	2	2	10	50
6	Juni	4	4	3	17	50
7	Juli	7	3	4	12	50
8	Agustus	1	3	1	6	50
9	September	2	2	1	7	50
10	Oktober	1	2	2	14	50
11	November	3	3	1	12	50
12	desember	1	5	5	8	50
Jumlah		37	41	29	126	

Sumber CV. Tani Jaya . 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan Agustus 2022 dengan jumlah karyawan 1 izin, 3 karyawan sakit, 1 karyawan absen dan 6 karyawan yang masuk terlambat, hal ini berarti bulan Agustus 2022 paling sedikit yang tidak masuk hadir. Sedangkan pada bulan April 2022 dengan jumlah karyawan 5 izin, 7 karyawan sakit, 5 karyawan absen dan 8 karyawan yang masuk terlambat, hal ini berarti bulan April 2022 paling banyak yang tidak masuk hadir. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui juga bahwa

karyawan yang terlambat masuk selama tahun 2022 adalah 126 karyawan, hal ini dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin selama bekerja, dengan indikasi masih banyak karyawan yang sering kali izin, sakit dan absen selama bekerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan observasi yang dilakukan peneliti pada CV. Tani Jaya Metro Barat terdapat permasalahan yaitu kurangnya disiplin waktu. Karyawan sering kali telat pada saat masuk kerja. Hal ini mengakibatkan karyawan berperilaku semena-mena dan kurang memperhatikan disiplin kerja.

Fenomena lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang telah diperoleh karyawan didalam perusahaan tersebut (Suwanto : 2024). Faktor terakhir dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mengalami peningkatan produktivitas kerja guna menghadapi berbagai tantangan pada masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) dan asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap meningkatnya efektivitas organisasi. Budaya Organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya (Nurhasanah, dkk: 2022).

Budaya organisasi sendiri mempunyai dampak yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yakni sebagai acuan atau aturan dalam bersikap pada saat melakukan pekerjaan. Budaya organisasi yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja karyawan itu sendiri. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif seperti memberi pemahaman visi, misi, dan tujuan perusahaan, hal ini akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Namun jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik dan tidak atau kurangnya di pahami nya visi, misi dan tujuan organisasi maka ada hal yang menunjukkan suatu masalah pada organisasi tersebut, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasi karena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Tani Jaya Metro Barat terdapat permasalahan pada budaya organisasi yaitu tidak atau kurang pahami nya visi dan misi serta tujuan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriyah, 2015: 15). Menurut Nasikah, dkk (2022)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan dikarenakan peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur atau mengurus hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Etika Kerja

Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Nurhasanah, dkk :2022). Sedangkan Husin (2012) mendefinisikan etika kerja sebagai aturan perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Selain itu, Rizki dalam Ulhaq (2023) menyatakan bahwa etika kerja bukan berarti meniadakan kebutuhan duniawi, melainkan bagaimana memenuhinya, seperti motivasi kerja bisnis dapat menjadikan etika kerja sebagai pedoman.

Berdasarkan penjelasan etika kerja pada para ahli diatas dapat disintesis bahwa etika kerja merupakan sebuah aturan mengenai perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi suatu prinsip-prinsip yang indikatornya meliputi bertanggung jawab, kerja yang positif, tekun, dan pendidikan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Syanan (2023) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan disiplin kerja pada para ahli diatas dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk mengatur dan tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan dengan indikator yang digunakan meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Budiono (2017) kinerja karyawan adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan penjelasan Kinerja Karyawan pada para ahli diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, Kendala Kerja, dan Sikap Kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi adalah Mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi didefinisikan Sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) dan asumsi-asumsi (assumptions) atau norma -norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya. Menurut Fahmi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap meningkatnya efektivitas organisasi. Selanjutnya menurut Nurhasanah, dkk (2022) Budaya Organisasi adalah Suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Berdasarkan penjelasan budaya organisasi pada para ahli diatas dapat disintesisakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan dengan indikator yang digunakan meliputi norma, filosofi, aturan, dan kerja sama.

III. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada CV. Tani Jaya Metro Barat yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada CV. Tani Jaya Metro Barat terdapat 50 karyawan, dalam hal ini penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel pada penelitian ini. Teknik Analisis Data Yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas dan Analisis Jalur.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Etika Kerja	.113	50	.151	.965	50	.140
Disiplin Kerja	.121	50	.065	.956	50	.059
Kinerja Karyawan	.123	50	.055	.944	50	.020
Budaya Organisasi	.129	50	.068	.930	50	.006

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel tersebut dapat dapat kita lihat pada kolom Kolmogorov-Smirnov dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansinya adalah lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel eksogen maupun variabel endogen berdistribusi normal.

Uji Linearitas

NO	Uji Linearitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Variabel Budaya Organisasi (η_1)	0.658	0,05	Linier
2	Disiplin Kerja (ξ_2) Atas Variabel Budaya Organisasi (η_1)	0.938	0,05	Linier
3	Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0.326	0,05	Linier
4	Disiplin Kerja (ξ_2) Atas Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0,315	0,05	Linier
5	Budaya Organisasi (η_1) Atas Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0,486	0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen terdapat nilai signifikan sebesar lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji Homogenitas

NO	Uji Homogenitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Variabel Budaya Organisasi (η_1)	0.103	0,05	Linier
2	Disiplin Kerja (ξ_2) Atas Variabel Budaya Organisasi (η_1)	0.091	0,05	Linier
3	Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0.300	0,05	Linier
4	Disiplin Kerja (ξ_2) Atas Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0,102	0,05	Linier
5	Budaya Organisasi (η_1) Atas Variabel Kinerja Karyawan (η_2)	0,088	0,05	Linier

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui pada tabel *Test of Homogeneity of Variances* didapat nilai signifikan lebih besar $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

Variabel Bebas mencerminkan variabel penyebab, dan variabel terikat sebagai variabel akibat. Untuk menganalisis akibat langsung maupu tidak langsung seperangkat variabel penyebab variabel lainnya dilakukan analisis jalur. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta	t	
1	(Constant)	57.764	10.359		5.576	.000
	Etika Kerja	2.471	.099	3.622	4.748	.000
	Disiplin Kerja	2.113	.118	2.125	3.957	.004

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi$$

$$\eta_1 = 3,622\xi_1 + 2,125\xi_2 + 0,886$$

1. Nilai dari variabel Etika Kerja (ξ_1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Etika Kerja (ξ_1) terhadap Budaya Organisasi (η_1).
2. Nilai dari variabel Disiplin Kerja (ξ_2) sebesar $0,004 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap Budaya Organisasi (η_1).

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Etika Kerja (ξ_1) dan Disiplin Kerja (ξ_2) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel Etika Kerja (ξ_1) dan Disiplin Kerja (ξ_2) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (η_1).

Model 1:

Tabel 26. Model Summary Sub Struktural 1

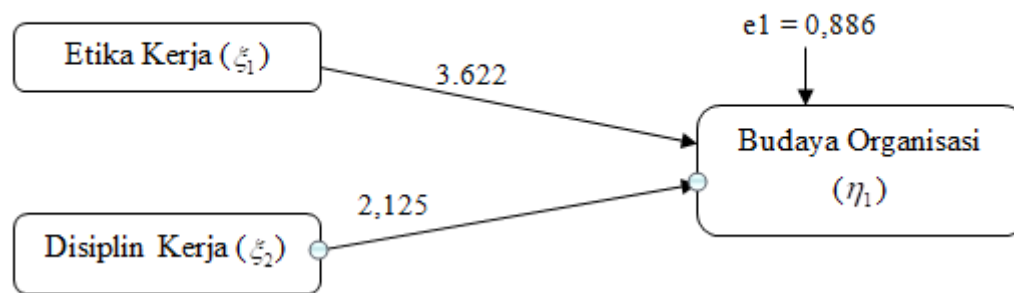
Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	5.02104

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etika Kerja
(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 26 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,337 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Etika Kerja (ξ_1) dan Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap Budaya Organisasi (η_1) adalah 33,7%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 33,7\% = 64,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e_1 dapat diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_1 = \sqrt{1 - 0,337^2} = 0,886$

Model Sub Struktur 1:



Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 2

Variabel Bebas mencerminkan variabel penyebab, dan variabel terikat sebagai variabel akibat. Untuk menganalisis akibat langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab variabel lainnya dilakukan analisis jalur. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

Tabel . Coefisients Etika Kerja (ξ_1), Disiplin Kerja (ξ_2) dan Budaya Organisasi (η_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.504	10.800		1.250	.217
	Etika Kerja	.041	.098	3.055	2.418	.008
	Disiplin Kerja	2.152	.096	4.171	1.575	.002
	Budaya Organisasi	1.661	.118	3.670	5.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \gamma_{21}\eta_1 + \xi$$

$$\eta_2 = 3,055\xi_1 + 4,171\xi_2 + 3,670\eta_1 + 0,417$$

1. Nilai dari variabel Etika Kerja (ξ_1) sebesar $0,008 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Etika Kerja (ξ_1) terhadap Kinerja karyawan (η_2).
2. Nilai dari variabel Disiplin Kerja (ξ_2) sebesar $0,002 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Budaya Organisasi (ξ_2) terhadap Kinerja Karyawan (η_2).
3. Nilai dari variabel Budaya Organisasi (η_1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Budaya Organisasi (η_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2).

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Etika Kerja (ξ_1), Disiplin Kerja (ξ_2) dan Budaya Organisasi (

η_1) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Etika Kerja (ξ_1), Disiplin Kerja (ξ_2) dan Budaya Organisasi (η_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (η_2).

Model 2:

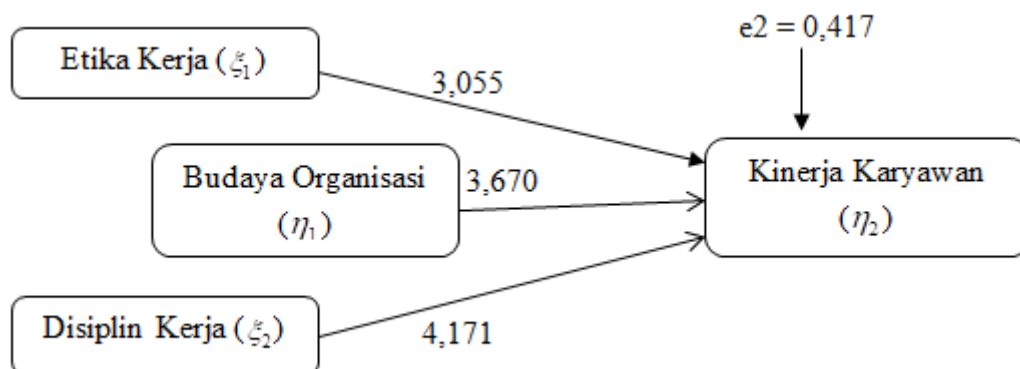
Tabel 28. Model Summary Sub Struktural 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.763	.634	4.06117

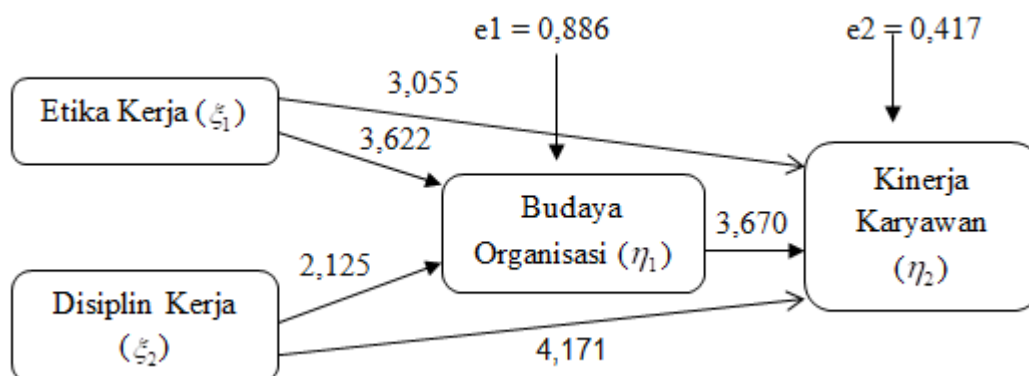
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja , Etika Kerja, Budaya Organisasi
(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 28 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,763 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Etika Kerja (ξ_1), Disiplin Kerja (ξ_2) dan Budaya Organisasi (η_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2) adalah 76,3%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 76,3\% = 23,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e2 dapat diketahui dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,763^2} = 0,417$

Model Sub Struktur 2:



General Model :



Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dijelaskan dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Budaya Organisasi (η_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Etika Kerja (ξ_1) meliputi bertanggung jawab, kerja yang positif, tekun, pendidikan memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Budaya Organisasi (η_1). Hasil tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Etika Kerja (ξ_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi (η_1). Sedangkan hasil koefisien dari variabel Etika Kerja (ξ_1) bernilai 4,748 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Etika Kerja (ξ_1) dengan Budaya Organisasi (η_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap Budaya Organisasi (η_1). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, dkk (2022), Haryadi (2017), menunjukkan bahwa Etika Kerja (ξ_1) terhadap Budaya Organisasi (η_1) berpengaruh langsung.

Pengaruh Disiplin Kerja (ξ_2) Terhadap Budaya Organisasi (η_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (ξ_2) meliputi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Budaya Organisasi (η_1). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi (η_1). Sedangkan hasil koefisien dari variabel Disiplin Kerja (ξ_2) bernilai 3,957 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (ξ_2) dengan Budaya Organisasi (η_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap Budaya Organisasi (η_1). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhlish (2019) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap Budaya Organisasi (η_1) berpengaruh langsung.

Pengaruh Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Etika Kerja (ξ_1) meliputi bertanggung jawab, kerja yang positif, tekun, pendidikan memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,008. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,008 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Etika Kerja (ξ_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Sedangkan hasil koefisien dari variabel Etika Kerja (ξ_1) bernilai 2,418 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Etika Kerja (ξ_1) dengan Kinerja Karyawan (η_2), sehingga dapat disimpulkan

bahwa Etika Kerja (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, dkk (2022), Intan (2021), Ningsih & Wahyuni (2023) menunjukkan bahwa Etika Kerja (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2) berpengaruh langsung.

Pengaruh Disiplin Kerja (ξ_2) Terhadap Kinerja karyawan (η_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (ξ_2) meliputi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (η_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,002. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (η_2). Sedangkan hasil koefisien dari variabel Disiplin Kerja (ξ_2) bernilai 1,575 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (ξ_2) dengan Kinerja karyawan (η_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (η_2). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryadi (2017), Akhlish (2019), Ningsih & Wahyuni (2023), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja karyawan (η_2) berpengaruh langsung.

Pengaruh Budaya Organisasi (η_1) Terhadap Kinerja karyawan (η_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Budaya Organisasi (η_1) meliputi Norma, Filosofi, Aturan, Kerja sama memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (η_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Budaya Organisasi (η_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (η_2). Sedangkan hasil koefisien dari variabel Budaya Organisasi (η_1) bernilai 5,599 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Budaya Organisasi (η_1) dengan Kinerja karyawan (η_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (η_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (η_2). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, dkk (2022), Haryadi (2017), Akhlish (2019), Intan (2021), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (η_1) terhadap Kinerja karyawan (η_2) berpengaruh langsung.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh langsung Etika Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.

2. Terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.
3. Terdapat pengaruh langsung Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.
4. Terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.
5. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tani Jaya Metro Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Lebih ditingkatkan kembali terhadap etika disaat bekerja, yaitu dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab atas perintah yang diberikan kepada karyawan.
2. Mengurangi telat masuk jam kerja, yaitu dengan cara membuat timer (alarm) ketika hendak bekerja, dengan membuat timer (alarm) diharapkan dapat mengurangi telat masuk jam kerja.
3. Diharapkan karyawan dapat memahami mengenai visi dan misi serta tujuan organisasi dari perusahaan tersebut, dengan memahami visi dan misi serta tujuan perusahaan tersebut nantinya karyawan dapat memahami isi dari perusahaan tersebut.
4. Ketika kinerja karyawan baik maka dapat membawa dampak dalam perusahaan tersebut, dengan begitu diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan etika kerja, disiplin kerja serta budaya organisasi yang baik guna memberikan dampak yang baik dalam perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsini. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2020) (Vi)*. Pt Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.
- Budiono, Dewi Suryani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru".
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM Buku 1. Indeks*: Jakarta
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta.
- Husin, W.N.W. 2012. "Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia," *European Journal of Social Sciences*, 29(1), hal. 1–13. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/268010766_Work_Ethics_from_the_Islamic_Perspective_in_Malaysia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.

- Nasikah, D, Widiastuti, A, Suwanto. 2022. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*. Hal. 96-108.
- Nurhasanah, Jufrizen dan Tupti, Z. 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5(01), hal. 245-261.
- Setyaningsih, S. 2020. *Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) dan Metode SITOREM*. Cetakan Pertama. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Susandi, L. (2024). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buma Cima Nusantara Lampung Utara. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 655-659.
- Karyawan Pada PT Buma Cima Nusantara Lampung Utara. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 655-659.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Ulhaq, M & Dihan, F. 2023. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management* 02(01), hal. 18-31.