

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DHARMA POLIMETAL Tbk

Ririn Uke Saraswati¹, Soedjatmoko², Bagas Sanjaya³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekadharna Indonesia

ririnukesaras@gmail.com¹, soedjatmoko88@gmail.com², bagassanjaya109@email.com²

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan meneliti pengaruh budaya kerja serta etos kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penyebab memengaruhi kinerja karyawan yakni seperti budaya kinerja serta etos kerja. Tingginya *resign* pegawai di departemen Fastener PT Dharma Polimetal Tbk menunjukkan adanya masalah dalam kinerja. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif Populasi adalah karyawan departemen fastener berjumlah 120. Dengan rumus slovin diperoleh sampel 93. Pengambilan data dengan kuisisioner. Teknik sampling memakai metode purposive sampling, Pemilihan data dilaksanakan melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, Analisis data dilaksanakan dengan metode analisis regresi linier berganda, pengujian T, pengujian F serta koefisien determinasi melalui program SPSS Versi 26.. Hasil penelitian menggambarkan jika variabel budaya kerja serta etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Output pengujian determinasi menggambarkan pengaruh budaya kerja serta etos kerja terhadap kinerja sebesar 40%. Adanya kajian bisa dipelajari semakin baik budaya kerja yang diimplementasikan oleh perusahaan serta semakin baiknya etos kerja karyawan sehingga semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada bisnis.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of work culture and work ethic on employee performance. Several causes affect employee performance, such as performance culture and work ethic. The high number of employee resignations in the Fastener department of PT Dharma Polimetal Tbk indicates a problem in performance. The study was conducted using a quantitative method. The population was 120 employees of the fastener department. With the Slovin formula, a sample of 93 was obtained. Data collection using a questionnaire. The sampling technique used the purposive sampling method, Data selection was carried out through validity tests, reliability tests, normality tests, Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis methods, T tests, F tests and determination coefficients through the SPSS Version 26 application. The results of the study illustrate that the variables of work culture and work ethic have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. The output of the determination test illustrates the influence of work culture and work ethic on performance by 40%. The existence of a study can be understood that the better the work culture implemented by the company and the better the employee work ethic, the higher the level of employee performance in business.

Keywords: Work Culture, Work Ethics, Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi didirikan guna menggapai tujuan tertentu, dan kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kapabilitasnya untuk menggapai tujuan

yang sudah disahkan. Terwujudnya tujuan perusahaan tidak terpisah dari kemampuan pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) yang dipunyai usaha. Keunggulan SDM diciptakan oleh sifat serta karakteristik yang erat di seseorang dan lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia ialah implementasi wawasan serta seni berkaitan dengan rangkaian aktivitas untuk mengatur individu dalam sebuah organisasi agar tujuan usaha bisa tergapai secara optimal serta efektif. (Yulistiyono, 2021)

Kinerja karyawan ialah salah satu indikator utama untuk menilai kesuksesan sebuah organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, namun dapat menumbuhkan lingkungan bekerja yang positif. Pegawai yang berkualitas memengaruhi kinerja pada organisasi dengan fungsi sumber daya manusia yang bermutu dalam rangka kinerja karyawan ialah faktor yang dianggap penting (Sarawati et al., 2023).

PT Dharma Polimetal Tbk adalah Perusahaan induk dari Dharma Group yang didirikan pada tahun 1989 yang bergerak pada pembuatan komponen otomotif motor dan mobil yang berlokasi di Delta Silicon I, Area Industri Lippo Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat (*Dharma Group*, n.d.). Perusahaan ini terdiri dari 5 bagian produksi yaitu 2W, 3W, Plating, Stamping dan Fastener. Departemen Fastener merupakan salah satu bagian perusahaan yang fokus untuk memproduksi produk-produk pengencang. Pada departemen Fastener terdapat 120 orang karyawan dari beberapa bagian yaitu *forming*, *heat treatment*, *plating*, *quality control*, pengemasan, gudang, pengiriman dan *Production Planning and Inventory Control* (PPIC). Berdasarkan observasi dilapangan ditemukan banyaknya karyawan pada departemen Fastener yang melanggar masa kontrak kerja yang di sepakati atau biasa disebut karyawan *resign*.

Tabel 1. Data Karyawan *Resign* Departemen Fastener

Tahun	Jumlah karyawan <i>resign</i>	Prosentase
2021	18 Orang	15%
2022	24 Orang	20%
2023	30 Orang	25%

Berdasar tabel 1 yang diperoleh dari data kepegawaian dapat diketahui kenaikan jumlah karyawan *resign* pada tiga tahun terakhir cukup tinggi. Gillis dalam Ariyanto (2011) jika *turnover* pegawai dianggap normal jika sekitar rentang 5% sampai 10% tahunan serta dianggap tinggi jika lebih dari 10% pertahun (Mardiana et al., 2014). *Resign* karyawan secara langsung maupun tidak bisa memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang masih aktif di perusahaan seperti dapat menimbulkan beban kerja berlebih, menurunkan motivasi, kurangnya kerjasama tim dalam mencapai target produksi. Sehingga peningkatan karyawan yang *resign* jika terus dibiarkan akan berdampak buruk pada perusahaan.

Mangkunegara (2019) kinerja adalah output pekerjaan pegawai berlandaskan kualitas serta kuantitas, selaras terhadap tanggung jawabnya (Riana Aprilianti, 2022). Kinerja karyawan ialah output maupun strata seseorang secara keseluruhan dalam

periode tertentu untuk melakukan pekerjaan daripada dengan beragam peluang, seperti ketentuan hasil kinerja, target maupun sasaran dan kriteria yang sudah disahkan lebih dahulu serta sudah disetujui bersama (Septiana & Widjaja, 2020). Kinerja karyawan yang baik tidak terpisah dari bagaimana perusahaan mengelola manajemen sumber daya manusianya. Indikator kinerja mencakup: (1) Hasil Kerja (2) Wawasan (3) Insentif (4) Kecakapan Mental (5) Sikap (6) Tepat waktu (Sutrisno, 2019).

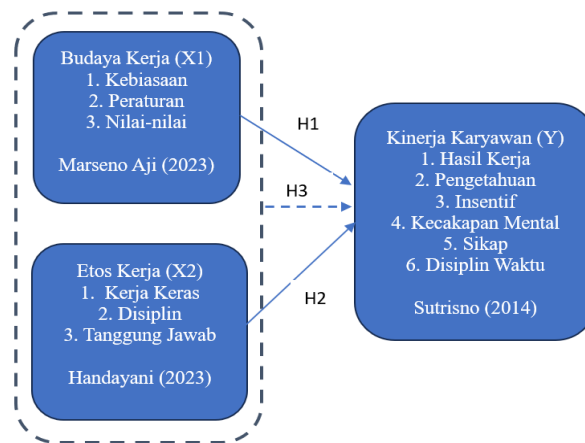
Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka perusahaan membutuhkan prioritas beragam faktor yang memengaruhinya sebagai berikut budaya kerja. Budaya kerja ialah perilaku yang dilaksanakan secara kontinu oleh karyawan pada sebuah organisasi (Adha et al., 2019) Budaya kerja sebuah kebiasaan dalam bekerja yang dibudayakan pada sebuah kelompok selaku bentuk kerja yang tergambar dari sikap karyawan dari ketika individu bekerja sehingga sikap maupun kebiasaan secara otomatis tercantum di dalam diri individu personal (Widodo, 2020). Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Dharma Polimetal Tbk tertuang dalam buku pedoman pengembangan keprofesian berkelanjutan memuat poin-poin diantaranya (1) Integritas yakni kesamaan antara hati, pemikiran, perkataan maupun tindakan yang tepat serta efektif (2) Profesionalitas yakni bekerja dengan disiplin, berkualitas serta tepat waktu disertai output optimal (3) Inovasi yakni mengoptimalkan yang telah tersedia membuat sesuatu yang lebih efektif (4) Tanggung jawab ialah bekerja dengan tuntas konsekuen (5) Panutan dijadikan teladan yang tepat untuk individu lainnya. Namun fakta yang terjadi adalah budaya kerja yang diterapkan oleh usaha masih kurang berjalan, terlihat dari karyawan yang masih belum bekerja secara profesional dan tidak tepat waktu dalam mencapai target produksi.

Ndraha (2014) indikator budaya kerja meliputi (1) Kebiasaan (2) Peraturan (3) Nilai penghayatan individu terkait apa yang lebih penting maupun bukan prioritas (Widodo, 2020). Budaya kerja yang positif dapat menaikkan kinerja karyawan. Sebagaimana temuan yang dilaksanakan oleh (Nuhjira Nunsia et al., 2023) yang dilaksanakan kepada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari mengungkapkan jika budaya kerja berpengaruh positif signifikan atas kinerja. Sejalan dengan temuan yang dilaksanakan oleh (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) pada koperasi simpan pinjam Ikamala

Dalam mencapai tujuan organisasinya perusahaan juga perlu untuk membangun etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan ialah faktor sikap yang asalnya dari dalam diri supaya dapat melakukan serta menuntaskan pekerjaan secara optimal (Fauziah et al., 2023). Etos kerja mengacu pada sikap mental dan keyakinan diri sendiri terhadap pekerjaan, termasuk komitmen, dedikasi dan motivasi guna bekerja keras supaya menggapai tujuan yang terbaik. Simanjuntak (2020) mengungkapkan jika etos kerja ialah serangkaian tindakan kerja positif yang berlandaskan dalam dasar yang murni, kepercayaan yang fundamental, dengan keniatan yang penuh dalam asumsi bekerja yang integral. Etos kerja ialah semangat kerja yang dijadikan ciri khas individu maupun golongan kinerja, yang didasari etika serta pandangan kerja yang dipercayai serta diimplementasikan dengan tekad serta tindakan nyata pada lingkup pekerjaan (Diana et al., 2023). Pegawai dengan etos kerja yang tinggi cenderung untuk bekerja secara baik

dan efektif. Aspek etos kerja meliputi: (1) bekerja keras (2) disiplin (3) kejujuran (4) tanggung jawab (Handayani, 2023). Etos kerja yang besar bisa menaikkan kinerja kerja pegawai serta menghasilkan output kinerja yang efektif sebagaimana temuan yang dilaksanakan oleh (Suryadi & Karyono, 2022) jika etos kerja berpengaruh positif serta signifikan atau kinerja pegawai PT. Keihin Indonesia. Demikian juga temuan yang dilaksanakan oleh (Diana et al., 2023) mengungkapkan jika etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tulang Bawang.

Berdasarkan latar belakang diatas dan studi terdahulu tujuan dari kajian ini ialah untuk menganalisis secara parsial dan simultan diantara budaya kerja , etos kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Fastener PT. Dharma Polimetal Tbk. Kerangka pemikiran dalam kajian ini tertera dalam ilustrasi dibawah.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis di kajian ini ialah:

H1 : Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Etos Kerja (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Kajian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif ialah hasil perumusan masalah kajian yang sifatnya memastikan hubungan diantara dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2021). Lokasi pelaksanaan adalah PT Dharma Polimetal Tbk yang beralamat di Kawasan Delta Silicon I JL. Angsana Raya No.8 Desa Sukaresmi Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Variabel independent (bebas) pada kajian ini yakni Budaya Kerja (X1) serta Etos Kerja (X2) , sedang variabel dependen (terikat) ialah Kinerja karyawan (Y). Teknik mengumpulkan data memakai kuisioner, observasi serta kepustakaan. Populasi adalah karyawan

departemen Fastener berjumlah 120 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 93 dengan rumus slovin. Teknik sampling memakai teknik non probability sampling ialah purposive sampling. Analisis data dilaksanakan melalui pengujian validitas maupun reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, pengujian f, serta koefisien determinasi memakai media bantu uji statistik dalam program SPSS versi 26

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Berlandaskan penyebaran kuisioner kepada 93 responden pada departemen Fastener diketahui karakteristik responden bisa merujuk di tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Karyawan Departemen Fastener

Valid	Frequence	%
Jenis Kelamin		
Pria	93	100,00%
Wanita	0	0,00%
Usia		
18-20	2	2,2%
21-30	86	92,5%
> 30	5	5,4%
Pendidikan		
SMA Sederajat	89	95,7%
Diploma (D1/D2/D3)	0	0,0%
Sarjana (S1)	4	4%
Masa Kerja		
< 1 tahun	1	1,1%
1-5 tahun	88	94,6%
> 6 tahun	4	4,3%
Jabatan		
Operator	82	88,2%
Foreman	11	11,8%

Berdasar tabel 2 diatas diketahui karakteristik responden pada departemen Fastener 100% berjenis kelamin laki-laki, dengan usia mayoritas adalah 21-30 tahun sebanyak 92,5%, Tingkat Pendidikan terbanyak adalah SMA sederrajat yaitu 95,7% dan mayoritas periode kerja rentang 1-5 tahun sebanyak 94,6%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian validitas merupakan alur guna menentukan apakah angket yang akan digunakan mengukur variabel penelitian valid maupun tidak valid, dengan memakai korelasi *Product Moment* setiap butir pertanyaan. Disertai ketentuan jika r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid. Pengujian validitas dilaksanakan pada 30 responden

disertai nilai r-tabel 0,361 dengan total 45 butir pernyataan valid untuk ketiga variabel. Uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan hasil nilai *Cronbatch's Alpha* 0,839 > 0,60 untuk variabel budaya kerja (X1) dan nilai *Cronbatch's Alpha* 0,850 > 0,6 untuk variabel etos kerja (X2) serta nilai *Cronbatch's Alpha* 0,903 > 0,6 untuk variabel kinerja (Y). Sebab nilai *Cronbatch's Alpha* semua variabel > 0,60 sehingga kesimpulannya semua butir pernyataan reliabel.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Pengujian normalitas bertujuan supaya pada kajian ini bisa menganalisis berdistribusi normal maupun tidak diantara variabel independen dengan variabel dependen maupun keduanya dengan dasar pemilihan keputusan jika nilai sig > 0,05 sehingga terdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Pengujian K-Smirnov

N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	672.002.183
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.027
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasar tabel 3 diatas diketahui hasil pengujian K-Smirnov didapatkan nilai sig sejumlah 0,200 > 0,05 maka bisa ditarik simpulan jika data terdistribusi normal.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Berdasar hasil pengolah pendataan menggunakan SPSS versi 26 didapatkan output uji regresi linear berganda antara lain:

Tabel 4. Output Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.647	5.454		5.252	.000
1 BUDAYA KERJA	.277	.080	.400	3.457	.001
ETOS KERJA	.291	.119	.283	2.443	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji tabel 4 didapatkan perhitungan regresi $Y=28,647+0,227X1+0,291 X2+e$. Intepretasi dari persamaam diatas adalah:

- a) Konstanta sebesar 28,467 menyatakan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dengan variabel Budaya kerja (X1) serta etos kerja (X2) maka pengaruh kinerja karyawan pada Departemen Fastener PT Dharma Polimetal Tbk adalah sebesar 28,467.

- b) Koefisien regresi X1 0,227 artinya masing-masing naiknya satu satuan budaya kerja dapat menaikkan kinerja karyawan sejumlah 0,227 serta sebaliknya, masing-masing turunnya satu satuan budaya kerja sebesar 0,227 dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,227 disertai anggapan etos kerja (X2) tetap.
- c) Koefisien regresi X2 0,291 maknanya tiap naik satu satuan budaya kerja dapat menaikkan kinerja karyawan sejumlah 0,291 serta sebaliknya, masing-masing penurunan satu satuan budaya kerja sebesar 0,291 dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,291 disertai anggapan etos kerja (X) tetap.
- d) Tanda positif (+) menunjukkan arah hubungan yang searah.

**Uji Hipotesis
 Pengujian T**

Pengujian T ialah uji koefisien regresi parsial individual yang dipakai guna, apakah variabel independen (X1) serta (X2) secara individual memengaruhi variabel dependen (Y) diisertai dasar pemilihan Keputusan yaitu apabila t hitung > dari t tabel (1,986) dan nilai sig < 0,05 sehingga ditemukan pengaruh.

Tabel 5. Hasil Pengujian T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	28.647	5.454		5.252	.000
1	BUDAYA KERJA	.277	.080	.400	3.457	.001
	ETOS KERJA	.291	.119	.283	2.443	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasar hasil pengujian di tabel 5 sebelumnya diketahui t hitung pada variabel budaya kerja sejumlah 3.457 > t tabel 1,986 disertai nilai sig 0,001 < 0,05 serta t hitung variabel etos kerja sejumlah 2.443 > 1,986 disertai nilai sig 0,017 < 0,05. Berdasarkan output ini bisa ditemukan jika uji ini membuktikan ditemukan pengaruh signifikan budaya kerja atas kinerja serta etos kerja atas kinerja pegawai.

Uji F

Pengujian F bertujuan guna menganalisis pengaruh secara simultan variabel independen atas variabel dependen secara signifikan. Dasar pemilihan keputusan adalah apabila F hitung > F tabel (3,10) serta nilai sig > 0.05 sehingga H0 ditolak serta Ha diterima begitu juga sebaliknya.

Tabel 6. Output Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.281.680	2	2.640.840	57.208	.000 ^b
	Residual	4.154.600	90	46.162		
	Total	9.436.280	92			

Berdasarkan tabel 6 output pengujian F didapatkan F hitung 57,208 > F tabel 3,10 disertai nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya variabel independen budaya kerja

serta etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan atas variabel dependen kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berfungsi guna menganalisis prosentase pengaruh variabel independent atas variabel dependen. Output pengujian ditunjukkan di tabel 7 antara lain:

Tabel 7. Output Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.386	550.263

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, BUDAYA KERJA

Berlandaskan tabel 7 sebelumnya output dari R Square secara simultan sejumlah 0,400 jika pengaruh variabel budaya kerja (X1) serta etos kerja (X2) sejumlah 40% atas variabel dependen kinerja karyawan (Y) sementara 60% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dianalisis di kajian.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Output riset pengujian T membuktikan jika secara parsial budaya kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai departemen Fastener PT. Dharma Polimetal Tbk disertai nilai t hitung $3.457 > t$ tabel $1,986$ serta nilai sig $0,001 < 0,05$. Output uji ini juga menjawab hipotesis pertama sehingga dikatakan H₀ ditolak serta H₁ diterima. Output kajian ini selaras dengan temuan yang dilaksanakan oleh seharusnya temuan yang dilaksanakan oleh (Nuhjira Nunsia et al., 2023) yang dilaksanakan untuk karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari mengungkapkan jika budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan temuan yang dilaksanakan oleh (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) pada koperasi simpan pinjam Ikamala. Disamping itu, temuan yang dilaksanakan oleh (Hikmah et al., 2022) jika budaya kerja dengan digital mindset berpengaruh atas kinerja pegawai pada PT. XYZ

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Output riset uji T membuktikan jika secara parsial etos kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan departemen Fastener PT. Dharma Polimetal Tbk disertai nilai t hitung $2.443 > 1,986$ dengan nilai sig $0,017 < 0,05$ dan menjawab hipotesis kedua. Kajian ini mendorong temuan yang dilaksanakan oleh (Suryadi & Karyono, 2022) jika etos kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. Demikian juga temuan yang dilaksanakan oleh (Diana et al., 2023) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPMPTSP Kabupaten Tulang Bawang.

Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja

Output riset pengujian F didapatkan nilai F hitung $57,208 > F$ tabel $1,661$ disertai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel independen budaya kerja serta etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja

pegawai departemen Fastener PT. Dharma Polimetal Tbk. Hasil uji ini juga sebagai jawaban atas hipotesis ketiga. Hasil uji dari kajian ini sejalan dengan temuan yang dilaksanakan oleh (Diana et al., 2023) yang mengungkapkan hasil budaya kerja serta etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Tulang Bawang. Serta penelitian dari (Asniwati & Oktaviani, 2023) pada karyawan PT. Anugerah Teknik Mandiri.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Polimetal Tbk untuk departemen Fastener. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (pengujian T serta pengujian F) yang dilakukan disertai hasil olah data SPSS Versi 26 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima dari hasil uji T yang menggambarkan terdapat pengaruh yang berarti serta signifikan dari budaya kerja atas kinerja pegawai. Hipotesis kedua dikatakan diterima berdasar output pengujian T yang menggambarkan pengaruh yang berarti serta signifikan dari etos kerja atas kinerjanya. Hipotesis ketiga dinyatakan diterima berdasar hasil uji F yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara ketiga variabel. Artinya penerapan budaya kinerja yang optimal serta peningkatan etos kerja bisa menaikkan kinerja karyawan di Perusahaan.

Berdasar hasil penelitian jika kinerja pegawai disebabkan dari budaya kerja serta etos kerja maka agar kinerja pegawai semakin baik disarankan kepada perusahaan lebih meningkatkan penerapan budaya kerja terutama penerapan dalam profesionalitas kerja karyawan. Karyawan agar lebih memperhatikan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya agar etos kerja menjadi lebih baik. Selain itu karena penelitian ini hanya pada departemen fastener direkomendasikan untuk penulis kedepannya dapat melaksanakan kajian terhadap departemen lainnya dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Asniwati, & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Dharma Group*. (n.d.). <https://dharmagroup.co.id/>
- Diana, D., Selamat, & Andiyani, S. (2023). Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-III*, 3(1), 7–12.
- Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2).
- Handayani, R. (2023). *Manajemen Pelayanan dalam Perspektif Islam*. By Pass.
- Hikmah, D. M., Indriyani, S., & ... (2022). Membangun Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Xyz. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik.

- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Ranga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Mardiana, I., S. Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119-130>
- Nuhjira Nunsia, Sulfa, & Samiruddin Tarwan. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari. *SELAMI IPS*. <https://doi.org/10.36709/selami.v16i2.27>
- Riana Aprilianti, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 1(2), 26–37.
- Sarawati, R. U., Soedjatmoko, & Suprayoga, A. (2023). Pengaruh Penjenjangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multisrada Arah Sarana TBK. Bekasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1, 218–223. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya/article/view/513>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rnd*. Alfabeta.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Yulistiyono, A. (2021). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.