

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI

Nur Afni Fauziah, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan
Universitas Muhammdiyah Palopo
nurafnifauziah089@student.umpalopo.ac.id¹,
muhammadkasran@umpalopo.ac.id,² suparni@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 50 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS Versi 26. Budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan masih belum terealisasi dengan baik karena terdapat beberapa kendala yang sangat berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Kata kunci: **Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on the work ethic of employees at PT. Bumi Mineral Sulawesi. The research sample was taken using the accidental sampling method with a total of 50 respondents. Data were analyzed using a quantitative approach through Multiple Regression Analysis using the SPSS Version 26 Application. Organizational culture and employee work environment are still not well realized because there are several obstacles that greatly affect the employee work ethic variable. The results of this study indicate that organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on the work ethic of PT. Sulawesi Mineral Earth. Meanwhile, organizational culture partially influences the work ethic of employees and the work environment influences the work ethic of employees of PT. Bumi Mineral Sulawesi.

*Keyword: **Organizational Culture, Environment Work, Employee Work***

PENDAHULUAN

PT. Bumi Mineral Sulawesi merupakan salah satu perusahaan Kalla yang bergerak dibidang proyek pengelolaan Mineral (SMELTER) dengan produk akhir berupa ferronickel. Saat ini lokasi pengelolaan berada di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, budaya organisasi dan lingkungan kerjakaryawan masih belum terealisasi dengan baik

karena terdapat beberapa kendala yang sangat berpengaruh terhadap variabel etos kerjakaryawan. Beberapa kendala yang diamati yaitu dalam hal lingkungan kerja antara lain adanya dampak dari berlangsungnya pengerjaan renovasi kantor yang memakan waktu cukup lama berdampak pada alokasi ruangan beberapa divisi yang kurang maksimal sehingga kenyamanan berkurang karena harus berbagi tempat yang kecil dengan karyawan yang banyak. Selain itu, kurang bervariasinya fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa kendala di aspek budaya organisasi yaitu komunikasi yang kurang harmonis antara karyawan baru dan karyawan senior yang akan membuat proses internalisasi nilai-nilai menjadi terhambat dan berpotensi menimbulkan konflik atau salah persepsi. Beberapa batasan dalam penelitian ini adalah luas lingkup hanya sekedar meliputi informasi seputar budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Informasi yang disajikan yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan, cahaya penerangan, warna, udara dan suara. Rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu : a). Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. b). Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi c). Apakah lingkungan kerjaseara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.

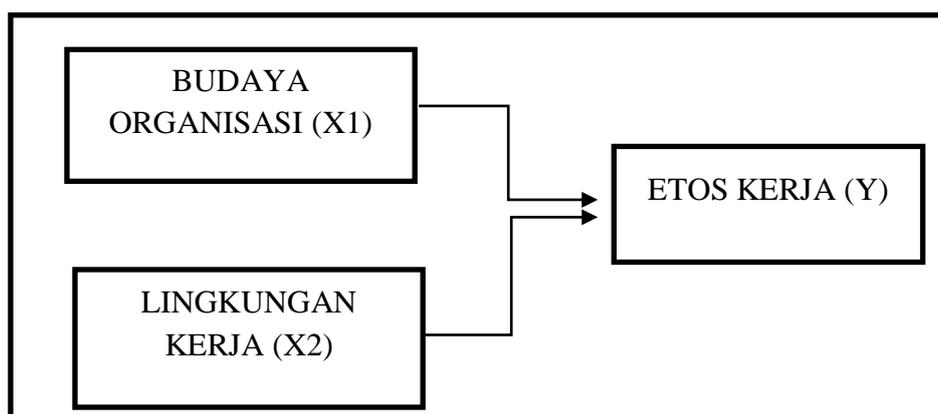
Budaya ialah sebuah pemahaman penting yang harus dimiliki, diyakini, serta diterapkan didalam setiap anggota organisasi atau kelompok. Budaya seringkali di rangkai dengan nilai, ide-ide, persepsi, konsep moralitas, dan perilaku yang nantinya akan tercipta dimasyarakat atau sebuah kelompok. Sedangkan organisasi sering kita sebut sebagai suatu kelompok yang terdiri dari beberapa individu lainnya yang berasal dari latar belakang yang berbeda kemudian disatukan menjadi kelompok organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang terbentuk dalam suatu organisasi yang mewakili norma dan perilaku yang selanjutnya diikuti oleh para anggotanya (Agwu, 2014). Budaya organisasi selalu tentang nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan antara organisasi dan individu. Keberadaan budaya dalam suatu organisasi memberikan fungsi perekat bagi keberhasilan organisasi tersebut (Yildiz, 2014). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan atau nilai yang dipercayai setiap organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja suatu organisasi. (W. Widodo & Yuwantono, 2017)

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat

bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Selain lingkungan kerja, etos kerja juga penting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Spiritualitas ialah kunci dan landasan keberhasilan masyarakat atau bangsa, dan diterima secara aklamasi. Selanjutnya dalam hal ini etos kerja merupakan syarat utama dalam segala upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan sumber daya manusia, baik itu pada tingkat individu, organisasi maupun pada masyarakat.(Dolonseda & Watung, 2020). Etos kerja karyawan merupakan faktor sikap yang berasal dari dalam diri agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik . Ethos juga mengungkapkan arti dari semangat dan sikap batin. Beberapa penelitian mendukung hipotesis bahwa etos kerja merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi kerja yang lebih baik dan kepuasan yang lebih tinggi (Ariani et al., 2020).

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi ditandai dengan: (1) kerja keras, karyawan memiliki semangat kerja agar bias mencapai tujuan yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, karyawan memiliki sikap hormat Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (3) Kejujuran, karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturandan tidak melanggarnya, (4) Tanggung jawab, pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan tulus, (5) Rajin, pembentukan kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan Meningkatkan hasil yang telah dicapai, (6) rajin mengacu pada ketekunan, kesungguhan, dan keseriusan (bekerja, belajar, berusaha).(Dolonseda & Watung, 2020).

Berdasarkan teori diatas maka kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Menurut (Nasution, 2016) hipotesis ialah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang diamati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan

Hipotesis 3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kasual, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang obyektif. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisionerdalam pengumpulan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 50 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS Versi 26 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji serempak (uji F), uji parsial (uji T), dan uji determinasi (R Square).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah valid atau tidak suatu angket. Jika angket ini mampu menyampaikan sesuatu yang telah diukur oleh angket tersebut maka datanya dikatakan sah. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaannya dikatakan valid. Apabila alat ukur yang dipakai dalam mengukur data itu sah maka instrument yang dihasilkan juga sah. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah memerlukan standar validitas $> 0,361$ sehingga jika pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa butir pernyataan dianggap sah. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dilakukan pada 50 responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket
1	Budaya Organisasi (X1)	1	0,430	0,282	Valid
		2	0,550	0,282	Valid
		3	0,915	0,282	Valid
		4	0,900	0,282	Valid

		5	0,887	0,282	Valid
		6	0,484	0,282	Valid
		7	0,860	0,282	Valid
		8	0,642	0,282	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	1	0,382	0,282	Valid
		2	0,457	0,282	Valid
		3	0,919	0,282	Valid
		4	0,892	0,282	Valid
		5	0,904	0,282	Valid
		6	0,338	0,282	Valid
		7	0,919	0,282	Valid
		8	0,638	0,282	Valid
3	Etos Kerja (Y)	1	0,458	0,282	Valid
		2	0,515	0,282	Valid
		3	0,876	0,282	Valid
		4	0,866	0,282	Valid
		5	0,877	0,282	Valid
		6	0,577	0,282	Valid
		7	0,876	0,282	Valid
		8	0,574	0,282	Valid
		9	0,577	0,282	Valid
		10	0,554	0,282	Valid

Sumber : *Diolah menggunakan SPSS 2023*

Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terdapat masing-masing, 8 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 8 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dan 10 item pernyataan untuk variabel etos kerja, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena *pearson correlation r* hitung > *r* tabel atau dengan kata lain *pearson correlatiannya* adalah diatas 0,282.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk menilai indikator dari variabel yaitu angket. Sebuah kuesioner dikatakan *realible* atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap pertanyaan itu sesuai atau seimbang dari waktu ke waktu SPSS menyediakan

fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila diberikan nilai $\alpha > 0,6$.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
<i>E-Commerce</i> (X1)	0,831	0,60	<i>Reliabel</i>
EkspektasiPendapatan (X2)	0,785	0,60	<i>Reliabel</i>
MinatBerwirausaha (Y)	0,886	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : *Output SPSS yang diolah Tahun 2023*

Berdasarkan hasil dari hasil SPSS, hasil pengujian Reliabilitas variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel budaya organisasi penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,716 yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam pelitian ini variabel budaya organisasi dikatakan *Reliabel*. Variabel lingkungan kerja dengan 5 item pernyataan menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,785 yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam pelitian ini variabel lingkungan kerja dikatakan *Reliabel*. Variabel etos kerja dengan 5 item pernyataan menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,886 yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam pelitian ini variabel etos kerja dikatakan *Reliabel*

Uji Statistik

Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasidan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu etos kerja hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.685	2	263.342	155.071	.000^b
	Residual	79.815	47	1.698		
	Total	606.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS yang diolah*

Nilai F_{hitung} untuk variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan sebesar $155,071 >$ nilai F_{tabel} yaitu 2,80 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Uji Parsial (Uji t)

Kriteria uji parsial (uji t) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = n-k adalah $50 - 3 = 47$. Berdasarkan tabel distribusi “t” diperoleh $t_{tabel} = 2.012$. Selain t_{hitung} dapat menggunakan signifikansi penelitian $< 0,05$.

Tabel Uji Parsial (Uji t) Hasil Output SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.112	2.370		1.313	.196
	X1	.653	.111	.545	5.876	.000
	X2	.517	.111	.431	4.648	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS yang diolah*

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil signifikansi dari variabel Kepuasan kerja (X1) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5.876 lebih besardari t_{tabel} sebesar 2.012 atau $5.876 > 2.026$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.
2. Hasil signifikansi dari variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,00 < 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4.648 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.012 atau $4.648 > 2.012$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Uji ini berguna untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat. Dalam regresi sederhana sebaiknya menggunakan *R square* atau *Adjusted R* yang telah di sesuaikan dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.863	1.30315

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS yang diolah*

Dari hasil analisis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,868 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terkait (etos kerja) sebesar 86.8%, sedangkan sisanya sebesar 13.2% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti pada penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi sangat mempengaruhi etos kerja karyawan yang artinya hipotesis diterima. Dengan menempuh tingkat budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan yang baik menyebabkan kinerja karyawan untuk perusahaan pasti lebih baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,653. Budaya organisasi yang ada di PT. Bumi Mineral Sulawesi pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya presensi jam datang maupun jam pulang karyawan yang relatif tepat waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Luwu. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) diperoleh thitung sebesar 5.876 lebih besar dari t tabel sebesar 2.012 dengan taraf signifikansi 5 % yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap etos kerja karyawan. Peningkatan terhadap budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,653 satuan, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai budaya organisasi akan meningkatkan etos kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,517. Lingkungan kerja yang ada di PT. Bumi Mineral Sulawesi pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari penataan meja kerja serta suhu ruangan yang sudah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 4.648 lebih besar dari t tabel sebesar 2.012 dengan taraf signifikansi 5 % yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap etos kerja. Peningkatan terhadap lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,517 satuan, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai lingkungan kerja akan meningkatkan etos kerja.

Melalui uji F diperoleh Fhitung sebesar 155.071 pada taraf signifikansi 5% dan Ftabel sebesar 2,80 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, Fhitung (155.071) > Ftabel (2,80), berarti regresi linear berganda Y atas X1 dan X2 bersifat nyata atau dengan kata lain ada pengaruh budaya organisasidan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel dan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawanPT. Bumi Mineral Sulawesi secara simultan (R2) adalah 0,868 atau 86,8%, hal ini berarti etos kerja sebesar 86,8% dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasidan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawanPT. Bumi Mineral Sulawesi; (2) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap etos kerja karyawanPT. Bumi Mineral Sulawesi; (3) Terdapat pengaruhsignifikan antara lingkungan kerjaterhadap etos kerja karyawanPT. Bumi Mineral Sulawesi.

Dari hasil kesimpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Perlu membina hubungan yang harmonis antara atasan dan staf. Hal ini diperlukan agar etos kerja karyawan dapat meningkat dalam melaksanakan tugas; (2) Perlunya memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat dikerjakan senang hati; (3) Untuk PT.

Bumi Mineral Sulawesi dalam hal budaya organisasi agar bisa lebih ditingkatkan dengan memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin yang ada sehingga bisa lebih meningkatkan etos kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agwu, M.O. Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Adsinintrator and Control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Mangement Business Resaerch*, Vol. 14, Issue 2, 2014. hal.1-10.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). *Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan*. 5(2).
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Jalees, Tariq & Ghauri, Shagufta (2016). Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on a Pakistani Private University. *Journal of Management Science* Vol.IX, No.1 June 2016
- Kuntopati, B. T., & Adityarini, C. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan , Kedisiplinan Dan Budaya*. 1(3), 510–521.
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (n.d.). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang)*.
- Widodo, W., & Yuwantono, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 14–25. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.117>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika. Sondang

Sinamo Jansen. (2011). Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
Sondang

Tasmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.

Yildiz, E. A Study On the Relationship between Organization Culture and Organization Performance and a Model Suggestion. International Journal of Research in Bussines and Social Science, Vol. 3, No. 4, 2014, hal. 52-67

Winardi. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wirawan.