

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ON THE ROCK KUPANG

The Influence of Organizational Culture on Employee Work Ethic at Hotel On The Rock Kupang

Tirsa Helmyati Djara^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} thysadjara@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan etos kerja karyawan pada Hotel On The Rock Kupang, serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan pada Hotel On The Rock Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 54 karyawan tetap dan seluruhnya dijadikan sampel. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif, budaya organisasi dan etos kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk etos kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Hotel On The Rock Kupang

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan merupakan unsur penentu utama dalam perusahaan untuk tetap bertahan di masa sekarang. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi, berkembang dan memperoleh hasil yang maksimal secara efektif dan efisien baik pada bidang sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan (Suwatno dan Priansa, 2014).

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi, besar maupun kecil tidak hanya didasarkan pada kualitas, efisiensi, efektivitas, dan kemajuan teknologi permesinan modern. Namun, semua fungsi tidak akan berjalan tanpa adanya personel yang memenuhi syarat dan menjalankannya melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan peran dalam pelaksanaan, perencanaan, pengendalian, dan peningkatan kualitas personel di perusahaan atau organisasi yang akan di tangani. Mengingat dalam suatu sistem operasi perusahaan,

sumber daya manusia merupakan salah satu penentu perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan dalam sebuah perusahaan, maka potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu unsur modal yang memegang peranan yang sangat penting dan potensial dalam pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan.

Salah satu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan yaitu etos kerja. Etos kerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi harus melibatkan karyawan yang memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, setiap individu karyawan akan menunjukkan etos kerja yang kuat dalam menjalankannya. Etos kerja mencakup integritas, kerja keras, dan semangat dalam bekerja. Meningkatkan etos kerja adalah salah satu bentuk pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Etos kerja yang tinggi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim, mempercepat pencapaian tujuan, dan mendukung perkembangan organisasi. Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja mengandung pikiran ataupun semangat yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu yang maksimal dan lebih baik lagi serta berusaha menggapai kualitas kerja secara maksimum.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja. Faktor budaya sangat mempengaruhi etos kerja seseorang (Novliadi dalam Pongoh, 2013). Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai kesatuan dari berbagai sistem diantaranya sistem nilai, keyakinan, persepsi, atau norma yang sudah berlaku sejak dahulu dan sudah adanya kesepakatan dan ditiru untuk menjadi acuan dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam organisasi (Sutrisno, 2016). Nilai adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu saat bertindak dalam suatu organisasi. Norma adalah aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku individu. Dalam hal ini, budaya organisasi berhubungan dengan pemahaman subjektif seseorang tentang apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi nilai dan norma yang mencakup seluruh kegiatan bisnis, yang sering terjadi tanpa disadari. Menurut Robbins (2010), kekuatan budaya perusahaan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik karena dianggap budaya yang kuat adalah budaya yang sangat mendorong nilai-nilai inti dan diterima secara luas di kalangan karyawan. Semakin besar penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dasar organisasi dan semakin tinggi komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh sangat penting pada peningkatan etos kerja seseorang pada suatu organisasi.

Hotel On The Rock merupakan salah satu hotel berbintang 4 yang terletak di Jln. Timor Raya No.2, Km.5 Kelapa lima. Hotel On The Rock di buka sejak tahun 2012. Hotel On The Rock ini dirancang dengan konsep gaya internasional yang dipadukan dengan aksen budaya lokal, mencerminkan warisan budaya Kupang. Hotel On The Rock Kupang memiliki karakteristik budaya organisasi yang unik, yang dapat mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Etos kerja karyawan di Hotel On The Rock terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka, salah satunya mengenai kedisiplinan yang tercermin dalam tingkat kehadiran karyawan. Karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir dapat menyebabkan gangguan dalam pelayanan dan mengurangi kualitas pengalaman tamu. Hal ini juga dapat memengaruhi kinerja tim dan menambah beban kerja bagi rekan-rekan lainnya.

Tabel 1.
Data Etos Kerja

No	Karyawan Departemen Hotel	Jumlah Karyawan	Tingkat kehadiran
1	<i>General Manajer</i>	1	100%
2	<i>Egineering</i>	5	100%
3	<i>Finance and accounting</i>	7	100%
4	<i>Food and Beverage Service</i>	4	100%
5	<i>Front Office</i>	8	84%
6	<i>House Keeping</i>	12	52%
7	<i>Human Resource Development</i>	2	96%
8	<i>Security</i>	6	96%
9	<i>Food and Bevarange Product</i>	6	92%
10	<i>Sales Marketing</i>	3	96%

(Sumber: Hotel On The Rock Tahun 2025)

Dari data Tabel 1. di atas dapat dilihat setiap bagian departemen Hotel On The Rock mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan tingkat kedisiplinan (tingkat kehadiran) yang berbeda-beda. Dapat diamati bahwa etos kerja dari jabatan *general manager* hingga *food and Beverage service* menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu 100%. Namun, terdapat penurunan kedisiplinan di departemen *front office* pada karyawan, yang tercatat sebesar 84%. Bahkan, kedisiplinan di departemen *housekeeping* mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 52%. Namun terjadi peningkatan mulai dari departemen *resource development* sampai *seles marketing* yaitu 96%. Setiap departemen di Hotel On The Rock menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat disiplin yang berbeda-beda dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Sebagian departemen ada yang disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan kepadanya. Namun, ada juga yang tidak sepenuhnya melaksanakan beban kerja yang diberikan kepadanya.

KAJIAN TEORI

Etos Kerja

Anggi (2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Sementara itu, menurut Priansa (2016) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Adapun menurut Desmon Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang ataupun kelompok yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja seperti sikap disiplin, jujur, percaya diri, bertanggung jawab dan kemandirian. Etos kerja karyawan merujuk pada sikap, nilai, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. 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.

Berdasarkan berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat dan sikap positif dalam bekerja, yang didasari nilai-nilai seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, percaya diri, dan kemandirian, serta memengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, perilaku, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara anggotanya berinteraksi, bekerja, dan berkomunikasi satu sama lain. Robbins (2001) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya, David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Asri Laksmi (2011) menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

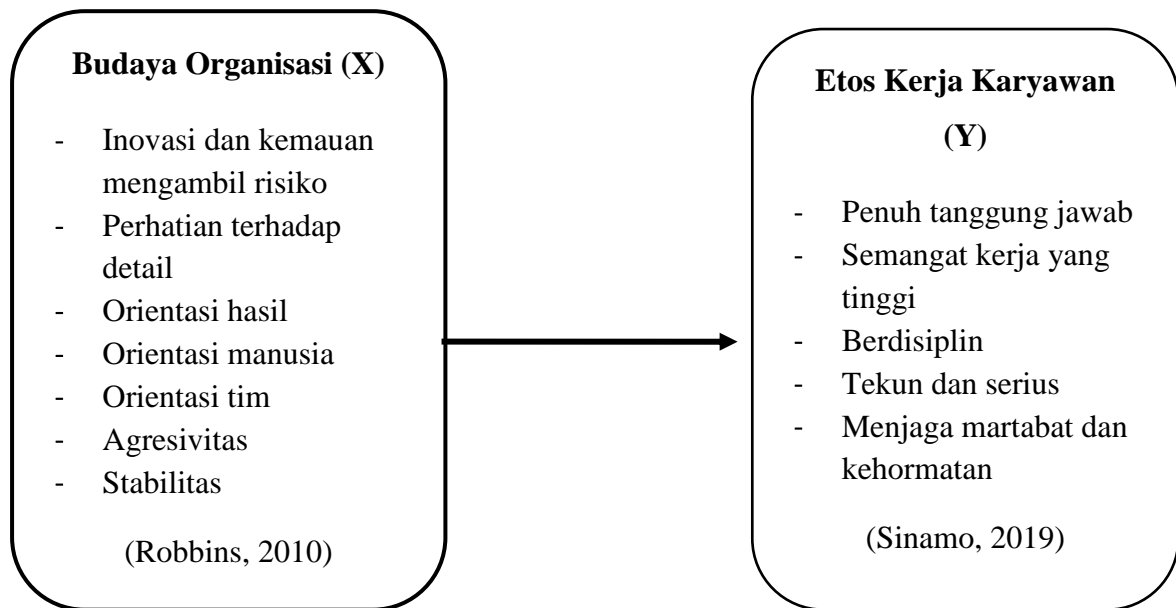
Dari berbagai definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan kepada anggota organisasi untuk membantu mereka memahami cara bertindak dalam situasi tertentu.

Kerangka Berpikir

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang ataupun kelompok yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja seperti sikap disiplin, jujur, percaya diri, bertanggung jawab dan kemandirian. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan (Sinamo, 2019).

Bicara soal etos kerja karyawan, kita juga bicara soal pengaruh budaya organisasi yang mendukung tercapinya etos kerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dan diterima oleh anggota dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki indikator yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu inovasi dan kemauan mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. (Robbins, 2010). Sehingga dalam hal ini variabel terikat (Y) adalah Etos Kerja Karyawan dan

variabel bebas adalah Budaya organisasi (X). Didasarkan pada hubungan antar variabel tersebut, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah menyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017). maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sehubungan dengan itu penelitian ini, ingin menjelaskan tentang pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel etos kerja karyawan pada Hotel On The Rock Kupang.

Populasi adalah area generalisasi obyek atau subyek penelitian yang mempunyai kriteria ditentukan oleh peneliti yang kemudian diteliti dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang menarik untuk diteliti dan pada umumnya merujuk kepada sekelompok orang atau benda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel On The Rock Kupang yang berjumlah 54 orang.

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu seluruh karyawan

tetap pada Hotel On The Rock Kupang. Menurut Arikunto (2002), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel etos kerja (Y), hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.570	4.436		2.157	.036
	BudayaOrganisasi	.670	.078	.765	8.572	.000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber: Data diolah SPSS

Pada output Tabel 2. didapatkan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,570 + 0,670X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstan sebesar 9,570, artinya apabila budaya organisasi nol (0), maka besarnya etos kerja adalah 9,70.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,670, artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan etos kerja pada Hotel On The Rock Kupang sebesar 0,670.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.570	4.436		2.157	.036
	BudayaOrganisasi	.670	.078	.765	8.572	.000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber: Data diolah SPSS

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Hotel On The Rock Kupang

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Hotel On The Roc Kupang

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Dari Tabel 2. diperoleh output t_{hitung} variable X sebesar 8,572 dengan tingkat signifikan (p value) sebesar 0,000.

3. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 54 - 2 = 52$ pada tingkat alpha 5% = 0,05 pengujian satu sisi maka diperoleh t_{tabel} 2,006 .

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < a$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar alpha ($p > a$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t_{hitung} (8,572) $>$ t_{tabel} (2,006) dan signifikansi (0,000) $<$ alpha ($a = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < a$.

6. Kesimpulan

Karena t_{hitung} (8,572) $>$ t_{tabel} (2,006) dan signifikansi (0,000) $<$ alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Hotel On The Rock Kupang.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.578	3.666

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: data primer (diolah spss)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,586. Hal ini berarti variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% diperoleh oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Nilai R^2 sebesar 0,586 yang lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan kemampuan variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi etos kerja karyawan pada Hotel On The Rock Kupang relatif kuat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada jurnal yang diunggah, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Hotel On The Rock Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman bagi karyawan dalam bersikap dan bertindak dalam lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen diterapkan secara konsisten dalam organisasi, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Budaya organisasi yang kuat juga dapat membentuk perilaku kerja yang positif sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong terbentuknya etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Timporok, Nelwan, dan Lengkong (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja serta sikap profesional karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, penelitian Faustyna (2015) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk etos kerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu membentuk dan meningkatkan etos kerja karyawan dalam suatu organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam pembahasan penelitian, objek penelitian yaitu Hotel On The Rock perlu dijelaskan untuk memberikan gambaran konteks tempat penelitian. Hotel On The Rock merupakan salah satu hotel yang berada di Kota Kupang dan dikenal sebagai hotel yang memiliki lokasi strategis dengan pemandangan laut. Hotel ini bergerak di bidang jasa perhotelan yang menyediakan berbagai fasilitas seperti kamar penginapan, restoran, serta layanan pertemuan untuk menunjang kebutuhan tamu. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa, keberhasilan operasional hotel sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang diterapkan di Hotel On The Rock menjadi faktor penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan etos kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan budaya organisasi yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu hotel.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka penulis menembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi instansi dalam penelitian ini maupun bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Hotel On The Rock Kupang
Diharapkan pemimpin dan karyawan Hotel On The Rock Kupang tetap mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dalam bekerja sehingga etos kerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja sebagai faktor yang turut memengaruhi etos kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariani, D. W., Suyono, J., & Santoso, B. (2020). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45–58. <https://journal.petra.ac.id/index.php/man/article/view/>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed.). Jossey-Bass.
- Darodjat. (2015). *Etos kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Pustaka Mandiri.
- David, F. R. (2004). *Strategic management: Concepts and cases*. Prentice Hall.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley.
- Demanto, A., Fanggidae, R., & Maak, C. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 1–11. <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory>
- Dolonseda, F. M., & Watung, J. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 120–135. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/>
- Faustyna, F. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.31289/jab.v1i2.1729>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mulyanto, & Wulandari. (2010). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi*. Andi.
- Pamuharsi, U. P., & Dewi, I. M. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 98–110. <https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/>
- Pongoh, L. H. M. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/>

- Prasetyo, A. D., Widodo, S., & Handayani, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan etos kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 60–75. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmb/article/view/>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Probowati, A. (2012). Membangun sikap dan etos kerja. *Jurnal Pengajar Jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo*, 1, 256–285. <https://ejournal.stierajawali.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/>
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sagir. (2000). *Etos kerja dan motivasi dalam organisasi*. PT Gramedia.
- Sinamo, J. (2019). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Timporok, W. E., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2023). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh etos kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51487>