

## Pengaruh Budaya, Etos Kerja dan Kinerja terhadap Hasil Produksi pada PT. Marimas Putra Kencana

Soegihartono

Universitas Semarang

E-mail: [soegihartono@usm.ac.id](mailto:soegihartono@usm.ac.id)

\*Korespondensi Penulis: [soegihartono@usm.ac.id](mailto:soegihartono@usm.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work culture, work ethic, and employee performance on production results within an organization. Data were collected through a survey of employees and analyzed using linear regression to examine the relationship between independent and dependent variables. The results indicate that employee performance and work ethic have a positive and significant impact on production results, meaning that the better the performance and work ethic of employees, the higher the production output achieved. Conversely, work culture shows a negative effect on production results, suggesting that certain aspects of the existing work culture may need improvement to better support productivity enhancement. The regression model used in this study demonstrates that work culture, work ethic, and employee performance can explain a significant portion of the variation in production results, although other external factors may also contribute. Therefore, organizations need to evaluate their existing work culture and develop strategies to improve work ethic and employee performance. Measures such as training programs, incentive schemes, and improvements in the work environment can help optimize productivity and enhance production outcomes.*

**Keywords:** Work Culture, Work Ethic, Employee Performance, Production Results, Linear Regression

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan terhadap hasil produksi dalam suatu organisasi. Data diperoleh melalui survei terhadap karyawan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil produksi, yang berarti semakin baik kinerja dan etos kerja karyawan, semakin tinggi hasil produksi yang dicapai. Sebaliknya, budaya kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap hasil produksi, yang mengindikasikan adanya aspek dalam budaya kerja yang mungkin perlu diperbaiki agar dapat mendukung peningkatan produktivitas. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam hasil produksi, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang juga berkontribusi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap budaya kerja yang diterapkan serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan. Langkah-langkah seperti pelatihan, pemberian insentif, dan peningkatan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas dan hasil produksi secara optimal.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Hasil Produksi, Regresi Linier

### 1. PENDAHULUAN

PT Marimas Putera Kencana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri minuman serbuk di Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 1995, perusahaan ini telah berkembang pesat dan menjadi salah satu merek minuman serbuk yang dikenal luas oleh masyarakat. Keberhasilan PT Marimas Putera Kencana dalam mempertahankan eksistensinya di industri ini tidak terlepas dari berbagai faktor internal yang memengaruhi proses produksi, seperti budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta

mendorong kolaborasi yang lebih baik antarindividu dalam organisasi. Di sisi lain, etos kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan dedikasi karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas serta efisiensi produksi, sehingga manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini guna memastikan hasil produksi yang optimal (Darmawan 2020).

Dalam kajian teori, budaya kerja didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam sebuah organisasi dan memengaruhi cara kerja serta interaksi antarindividu di dalamnya. Etos kerja, di sisi lain, merujuk pada sikap mental dan perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta motivasi yang tinggi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan. Studi oleh (Yulianto and Mochlasin 2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan studi (Asniwati and Oktaviani 2023) yang menegaskan bahwa budaya kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Maharani and Efendi 2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen, kompensasi, dan etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa aspek budaya kerja dan etos kerja merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Meskipun banyak penelitian yang telah membahas hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal (*das sollen*) dan realitas yang terjadi di lapangan (*das sein*). Dalam konteks PT Marimas Putera Kencana, idealnya budaya kerja yang diterapkan mampu mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Runtuwene, Dotulong, and Loindong 2022). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan, perbedaan persepsi mengenai etos kerja, serta variasi dalam tingkat kinerja antarindividu. Beberapa karyawan mungkin memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi, sementara yang lain masih mengalami kendala dalam hal komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Perbedaan ini menciptakan ketimpangan dalam hasil produksi dan dapat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam analisis hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan di PT Marimas Putera Kencana dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Berbeda dari penelitian terdahulu yang lebih fokus pada aspek individual atau organisasi secara umum, studi ini mengintegrasikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas perusahaan dalam satu model analisis (Wati, Pradana, and Sanjaya 2021). Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan variabel kontekstual yang spesifik terhadap lingkungan kerja di industri minuman serbuk, termasuk dinamika interaksi antarpegawai, strategi manajemen yang diterapkan, serta faktor eksternal seperti perubahan permintaan pasar dan persaingan industri. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berbasis pada kondisi nyata di lapangan.

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin krusial. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kapasitas produksi, tetapi juga memastikan bahwa proses kerja yang diterapkan berjalan secara efisien dan selaras dengan visi serta misi perusahaan. Oleh karena itu, implementasi budaya kerja yang kuat dan penguatan etos kerja di kalangan karyawan dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdaya saing tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis data agar dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan karyawan (Oktavia Fairy, Yudana, and Hendra Divayana 2019).

Dalam studi ini, metode penelitian yang digunakan akan mencakup pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Data akan dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan PT Marimas Putera Kencana dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, analisis data akan dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor moderasi yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel utama, seperti tingkat pengalaman kerja, pendidikan, dan jenis pekerjaan yang dijalankan. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori serta praktik manajemen sumber daya manusia di sektor industri.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Marimas Putera Kencana dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat diperhatikan adalah penguatan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan pemahaman terhadap budaya kerja perusahaan serta pengembangan etos kerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan sistem insentif yang berbasis pada kinerja untuk mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan adanya kebijakan yang berbasis pada hasil penelitian, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mencapai hasil produksi yang lebih optimal dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, etos kerja, dan kinerja terhadap hasil produksi di PT Marimas Putera Kencana. Secara spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana budaya kerja dan etos kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memoderasi hubungan tersebut. Dengan memahami keterkaitan antara variabel-variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di industri minuman serbuk serta berkontribusi terhadap peningkatan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marimas Putera Kencana. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam proses produksi di PT Marimas Putera Kencana, yang berjumlah 500 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik proportional random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 222 responden. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang berisi pernyataan terkait budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan, dengan skala Likert sebagai alat ukur.

Selain itu, dilakukan observasi untuk memahami kondisi lingkungan kerja secara lebih mendalam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 untuk menguji pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, sementara uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas diterapkan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis statistik. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana budaya kerja dan etos kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Marimas Putera Kencana serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics |     |         |         |        |                |
|------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
|                        | N   | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
| Rsponden               | 222 | 1       | 222     | 111.50 | 64.230         |
| Budata Kerja           | 222 | 4       | 5       | 4.10   | .200           |
| Etos Kerja             | 222 | 4       | 5       | 4.25   | .181           |
| Kinerja Karyawan       | 222 | 4       | 5       | 4.11   | .177           |
| Hasil Produksi         | 222 | 4       | 5       | 4.32   | .480           |
| Valid N (listwise)     | 222 |         |         |        |                |

| Statistics |          |              |            |                  |                |
|------------|----------|--------------|------------|------------------|----------------|
|            | Rsponden | Budata Kerja | Etos Kerja | Kinerja Karyawan | Hasil Produksi |
| N Valid    | 222      | 222          | 222        | 222              | 222            |
| Missing    | 0        | 0            | 0          | 0                | 0              |

Penelitian ini melibatkan 222 responden yang memberikan data mengenai beberapa variabel utama, yaitu budaya kerja, etos kerja, kinerja karyawan, dan hasil produksi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata nilai budaya kerja adalah 4,10 dengan standar deviasi 0,200. Etos kerja memiliki nilai rata-rata 4,25 dengan standar deviasi 0,181. Kinerja karyawan memiliki rata-rata 4,11 dengan standar deviasi 0,177, sementara hasil produksi memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,32 dengan standar deviasi 0,480.

Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terhadap faktor-faktor tersebut. Namun, standar deviasi pada variabel hasil produksi lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, yang mengindikasikan adanya variasi yang lebih besar di antara responden dalam menilai aspek ini.

**Budaya Kerja**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 178       | 80.2    | 80.2          | 80.2               |
|       | 5     | 44        | 19.8    | 19.8          | 100.0              |
|       | Total | 222       | 100.0   | 100.0         |                    |

Hasil analisis data terkait budaya kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori 4 dengan jumlah sebanyak 178 responden atau sekitar 80,2% dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap budaya kerja di tempat mereka bekerja. Budaya kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan tingginya persentase ini, dapat diasumsikan bahwa kebijakan dan praktik dalam organisasi telah diterima dengan baik oleh mayoritas karyawan.

Sementara itu, kategori 5 hanya dipilih oleh 44 responden atau sekitar 19,8% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian kecil karyawan yang menilai budaya kerja sangat baik, proporsi mereka tidak sebesar kelompok yang menilai cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam pengelolaan budaya kerja agar dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap aspek ini.

Jika dilihat dari distribusi kumulatif, 80,2% responden telah memberikan nilai 4, sementara sisanya yang memberikan nilai 5 membuat angka kumulatif mencapai 100%. Artinya, tidak ada karyawan yang menilai budaya kerja di bawah kategori 4. Hal ini bisa menjadi indikasi positif bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang relatif baik tanpa adanya persepsi negatif dari karyawan. Meskipun demikian, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor spesifik yang menyebabkan perbedaan persepsi ini dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap budaya kerja.

**Etos Kerja**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 67        | 30.2    | 30.2          | 30.2               |
|       | 4     | 110       | 49.5    | 49.5          | 79.7               |
|       | 5     | 45        | 20.3    | 20.3          | 100.0              |
|       | Total | 222       | 100.0   | 100.0         |                    |

Dalam analisis etos kerja, distribusi respon menunjukkan bahwa sebanyak 67 responden atau sekitar 30,2% memilih kategori 4 sebagai penilaian mereka. Ini menunjukkan bahwa sepertiga dari responden merasa bahwa etos kerja dalam organisasi berada pada tingkat yang baik. Namun, angka ini meningkat pada kategori yang sama (kategori 4), yaitu sebanyak 110 responden atau 49,5%. Jika kedua angka ini digabungkan, maka total sebanyak 177 responden atau 79,7% menilai etos kerja dalam organisasi berkisar pada kategori 4.

Di sisi lain, kategori 5 dipilih oleh 45 responden atau sekitar 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang merasa bahwa etos kerja di organisasi sangat baik. Meski jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan yang memberikan nilai 4, angka ini tetap mencerminkan adanya sekelompok karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap etos kerja yang berlaku di tempat kerja mereka.

Dari perspektif kumulatif, sebanyak 79,7% responden telah memberikan nilai 4, sementara dengan ditambahkan responden yang memberikan nilai 5, kumulatif mencapai 100%. Dengan tidak adanya kategori di bawah 4, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dalam organisasi sudah cukup kuat dan diterima secara positif oleh seluruh karyawan. Namun, perbedaan antara kategori 4 dan 5 bisa menjadi bahan evaluasi lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan beberapa karyawan belum menilai etos kerja sebagai sangat baik.

**Kinerja Karyawan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 155       | 69.8    | 69.8          | 69.8               |
|       | 4     | 44        | 19.8    | 19.8          | 89.6               |
|       | 5     | 23        | 10.4    | 10.4          | 100.0              |
|       | Total | 222       | 100.0   | 100.0         |                    |

Dalam kategori kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai 4, dengan jumlah sebanyak 155 responden atau sekitar 69,8%. Angka ini cukup signifikan, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa kinerja mereka berada pada tingkat yang baik. Hal ini bisa mencerminkan adanya sistem kerja yang mendukung produktivitas karyawan, baik dari segi manajemen, kebijakan, maupun motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi.

Selain itu, sebanyak 44 responden atau sekitar 19,8% juga memberikan nilai 4 dalam kategori ini, yang menambah dominasi kategori tersebut. Jika kedua angka ini digabungkan, maka total sebanyak 199 responden atau 89,6% menilai kinerja karyawan dengan kategori 4.

Di sisi lain, kategori 5 hanya dipilih oleh 23 responden atau sekitar 10,4%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka sangat baik. Meskipun jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan kategori lainnya, angka ini tetap penting untuk dianalisis lebih lanjut guna memahami apa yang membedakan karyawan yang menilai kinerja mereka sangat baik dengan yang menilai cukup baik.

Dari segi kumulatif, sebanyak 69,8% responden telah memberikan nilai 4 pada tahap pertama, yang kemudian meningkat menjadi 89,6% setelah mempertimbangkan kelompok responden lainnya yang juga memberikan nilai 4. Dengan penambahan kategori 5, kumulatif mencapai 100%, yang berarti tidak ada responden yang menilai kinerja karyawan di bawah kategori 4.

| Hasil Produksi |   |           |         |               |                    |
|----------------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid          | 4 | 44        | 19.8    | 19.8          | 19.8               |
|                | 4 | 44        | 19.8    | 19.8          | 39.6               |
|                | 5 | 45        | 20.3    | 20.3          | 59.9               |
|                | 5 | 88        | 39.6    | 39.6          | 99.5               |
|                | 5 | 1         | .5      | .5            | 100.0              |
| Total          |   | 222       | 100.0   | 100.0         |                    |

Dalam kategori hasil produksi, distribusi respon sedikit lebih beragam dibandingkan dengan kategori lainnya. Sebanyak 44 responden atau 19,8% memberikan nilai 4 dalam kategori ini. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seperlima dari responden merasa bahwa hasil produksi berada pada tingkat yang baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Menariknya, angka yang sama juga muncul kembali, yaitu sebanyak 44 responden atau 19,8% juga memberikan nilai 4. Jika digabungkan, maka total sebanyak 88 responden atau 39,6% menilai hasil produksi dengan kategori ini.

Kategori 5 mendapatkan penilaian yang cukup tinggi, yaitu sebanyak 45 responden atau 20,3%. Ini menunjukkan bahwa ada peningkatan persepsi yang lebih positif terhadap hasil produksi dibandingkan dengan kategori sebelumnya. Selain itu, sebanyak 88 responden atau 39,6% juga memberikan nilai 5, yang menunjukkan bahwa hampir 40% dari total responden menilai hasil produksi sangat baik.

Selain itu, ada satu responden yang memberikan penilaian 5 dengan persentase 0,5%. Meskipun jumlahnya kecil, hal ini tetap menunjukkan bahwa ada individu yang sangat puas dengan hasil produksi di organisasi.

Dari perspektif kumulatif, sebanyak 19,8% responden memberikan nilai 4 pada tahap awal, kemudian meningkat menjadi 39,6% setelah mempertimbangkan kelompok responden lainnya yang juga memberikan nilai yang sama. Dengan ditambahkan responden yang memberikan nilai 5, kumulatif meningkat menjadi 59,9%. Setelah mempertimbangkan 88 responden yang juga memberikan nilai 5, kumulatif naik menjadi 99,5%, dan akhirnya mencapai 100% dengan tambahan satu responden terakhir.

### 3.2 Korelasi Antar Variabel

**Correlations**

|                  |                     | Budata Kerja | Etos Kerja | Kinerja Karyawan | Hasil Produksi |
|------------------|---------------------|--------------|------------|------------------|----------------|
| Budata Kerja     | Pearson Correlation | 1            | -.687**    | .530**           | -.543**        |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | .000       | .000             | .000           |
|                  | N                   | 222          | 222        | 222              | 222            |
| Etos Kerja       | Pearson Correlation | -.687**      | 1          | -.868**          | .336**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         |            | .000             | .000           |
|                  | N                   | 222          | 222        | 222              | 222            |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .530**       | -.868**    | 1                | -.071          |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000       |                  | .292           |
|                  | N                   | 222          | 222        | 222              | 222            |
| Hasil Produksi   | Pearson Correlation | -.543**      | .336**     | -.071            | 1              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000       | .292             |                |
|                  | N                   | 222          | 222        | 222              | 222            |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan di antara variabel yang diteliti. Budaya kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan etos kerja (-0,687,  $p < 0,01$ ) dan hasil produksi (-0,543,  $p < 0,01$ ), tetapi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (0,530,  $p < 0,01$ ). Sementara itu, etos kerja memiliki korelasi negatif yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (-0,868,  $p < 0,01$ ) tetapi menunjukkan korelasi positif dengan hasil produksi (0,336,  $p < 0,01$ ).

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, tetapi etos kerja dapat mengalami penurunan. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam lingkungan kerja yang sangat terstruktur, motivasi intrinsik atau dorongan individu dalam bekerja bisa berkurang. Selain itu, korelasi negatif antara kinerja karyawan dan hasil produksi (-0,071,  $p > 0,05$ ) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja individu tidak selalu berbanding lurus dengan hasil produksi yang dihasilkan.

### 3.3 Uji Reliabilitas

| Case Processing Summary |                       |     |       |
|-------------------------|-----------------------|-----|-------|
|                         |                       | N   | %     |
| Cases                   | Valid                 | 222 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0   | .0    |
|                         | Total                 | 222 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .000                   | 5          |

Analisis reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,000, yang berarti bahwa skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat rendah. Nilai ini mengindikasikan adanya kemungkinan inkonsistensi dalam instrumen pengukuran yang digunakan. Dalam penelitian selanjutnya, perlu dilakukan perbaikan dalam perancangan instrumen, seperti pengujian validitas sebelum pengumpulan data atau melakukan uji coba instrumen lebih awal untuk memastikan kualitas data yang diperoleh.

### 3.4 Hasil Analisis Regresi

| Variables Entered/Removed <sup>a</sup> |                                                         |                   |        |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| Model                                  | Variables Entered                                       | Variables Removed | Method |
| 1                                      | Kinerja Karyawan, Budata Kerja, Etos Kerja <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Hasil Produksi

b. All requested variables entered.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .660 <sup>a</sup> | .436     | .428              | .363                       |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Budata Kerja, Etos Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 22.233         | 3   | 7.411       | 56.156 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 28.770         | 218 | .132        |        |                   |
| Total        | 51.003         | 221 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Hasil Produksi

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Budaya Kerja, Etos Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)     | -6.605                      | 2.759      |                           | -2.394 | .018 |
| Budata Kerja     | -1.194                      | .171       | -.497                     | -6.980 | .000 |
| Etos Kerja       | 1.733                       | .321       | .655                      | 5.393  | .000 |
| Kinerja Karyawan | 2.057                       | .282       | .760                      | 7.304  | .000 |

a. Dependent Variable: Hasil Produksi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model adalah Kinerja Karyawan, Budaya Kerja, dan Etos Kerja, tanpa ada variabel yang dihapus. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah metode Enter, di mana semua variabel independen dimasukkan secara bersamaan untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Hasil Produksi. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ingin mengevaluasi secara langsung kontribusi dari ketiga variabel tersebut terhadap hasil produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pada bagian Model Summary, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.660 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan hasil produksi. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0.436 mengindikasikan bahwa sekitar 43,6% variabilitas dalam hasil produksi dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kinerja karyawan, budaya kerja, dan etos kerja. Adapun Adjusted R Square sebesar 0.428 menunjukkan nilai yang sedikit lebih kecil karena telah dikoreksi dengan jumlah variabel dalam model. Nilai ini tetap menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil produksi, meskipun masih ada faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 56.156 dengan signifikansi 0.000, yang berarti model regresi ini signifikan secara statistik. Dengan kata lain, secara keseluruhan, kombinasi variabel Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi. Nilai Sum of Squares untuk regresi adalah 22.233, sedangkan Residual adalah 28.770, menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam hasil produksi, meskipun masih terdapat sisa variabilitas yang belum dapat dijelaskan oleh model.

Pada bagian koefisien regresi, nilai konstanta (-6.605) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka hasil produksi akan berada pada nilai negatif, yang secara praktis kurang relevan tetapi tetap menunjukkan adanya faktor lain yang berperan. Budaya Kerja memiliki koefisien negatif (-1.194) dan signifikan ( $p = 0.000$ ), yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja justru berdampak negatif terhadap hasil produksi dalam model ini. Sementara itu, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien positif dan signifikan dengan nilai masing-masing 1.733 dan 2.057, yang berarti bahwa peningkatan etos kerja dan kinerja karyawan akan meningkatkan hasil produksi secara signifikan. Nilai Beta standar tertinggi pada Kinerja Karyawan (0.760) menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling besar terhadap hasil produksi dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

### **3.5 Pembahasan**

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi. Dengan menggunakan metode **Enter**, semua variabel independen dimasukkan secara bersamaan untuk dianalisis hubungannya terhadap hasil produksi. Hal ini dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana setiap variabel berkontribusi dalam meningkatkan hasil produksi di lingkungan kerja. Dari model yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap hasil produksi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden memiliki persepsi yang cukup baik terhadap budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan memberikan nilai yang tinggi terhadap budaya kerja di perusahaan mereka, meskipun masih ada sebagian kecil yang menilai budaya kerja kurang optimal. Hal yang sama juga terjadi pada variabel etos kerja, di mana sebagian besar responden merasa memiliki etos kerja yang baik, tetapi masih terdapat sejumlah kecil karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Kinerja karyawan juga dinilai cukup tinggi, dengan sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja mereka dalam organisasi.

Dalam model regresi yang digunakan, ditemukan bahwa hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan dengan hasil produksi cukup kuat. Dengan nilai determinasi yang relatif besar, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi dalam hasil produksi. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model yang juga dapat memengaruhi hasil produksi, seperti teknologi yang digunakan, kebijakan perusahaan, motivasi individu, serta faktor eksternal seperti kondisi pasar dan kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, meskipun budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki peran penting, manajemen juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain dalam upaya meningkatkan hasil produksi.

Hasil uji ANOVA mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kombinasi dari budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan benar-benar memiliki pengaruh terhadap hasil produksi dan bukan sekadar kebetulan. Artinya, peningkatan dalam ketiga aspek ini dapat mendorong peningkatan dalam hasil produksi. Temuan ini mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, moral kerja yang tinggi, dan kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu menginvestasikan sumber daya untuk memperkuat ketiga aspek ini agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Dalam analisis koefisien regresi, ditemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap hasil produksi. Hal ini bisa berarti bahwa dalam konteks penelitian ini, aspek-aspek budaya kerja yang diterapkan mungkin belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Kemungkinan lain adalah adanya hambatan dalam implementasi budaya kerja yang menyebabkan efektivitas kerja justru menurun. Misalnya, budaya kerja yang terlalu birokratis dapat memperlambat proses kerja, atau budaya kerja yang terlalu fleksibel justru menurunkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan budaya kerja mereka untuk memastikan bahwa budaya yang diterapkan benar-benar mendukung peningkatan hasil produksi.

Sebaliknya, etos kerja dan kinerja karyawan ditemukan memiliki pengaruh yang positif terhadap hasil produksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula hasil produksi yang dapat dicapai. Etos kerja yang baik mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, serta lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mendorong peningkatan etos kerja melalui berbagai strategi seperti pelatihan, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja karyawan juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan hasil produksi. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung lebih produktif, lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mampu menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas bagi organisasi yang ingin meningkatkan hasil produksinya. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan workshop, serta penerapan sistem evaluasi yang objektif untuk mengukur kinerja karyawan secara berkala.

Meskipun budaya kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dalam model ini, bukan berarti budaya kerja tidak penting dalam organisasi. Sebaliknya, budaya kerja tetap menjadi elemen fundamental dalam membentuk perilaku karyawan dan menentukan arah perusahaan. Perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami aspek mana dari budaya kerja yang memberikan dampak negatif terhadap hasil produksi. Kemungkinan besar, yang terjadi bukanlah budaya kerja secara keseluruhan yang berdampak negatif, tetapi aspek-aspek tertentu dari budaya kerja yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan budaya kerja mereka dan memastikan bahwa budaya yang diterapkan benar-benar mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Dalam konteks peningkatan hasil produksi, organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis yang lebih spesifik berdasarkan hasil penelitian ini. Misalnya, perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Adapun terkait budaya kerja, perusahaan perlu meninjau kembali nilai-nilai yang diterapkan dan memastikan bahwa budaya yang ada benar-benar mendukung produktivitas dan hasil produksi yang optimal.

Peningkatan hasil produksi dalam organisasi tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik diperlukan untuk meningkatkan hasil produksi secara signifikan. Organisasi tidak bisa hanya berfokus pada satu aspek, misalnya kinerja karyawan, tanpa memperhatikan faktor lain seperti budaya kerja dan etos kerja. Sebaliknya, organisasi harus melihat ketiga faktor ini sebagai satu kesatuan yang saling mendukung. Dengan demikian, strategi yang diterapkan untuk meningkatkan hasil produksi harus mencakup perbaikan dalam ketiga aspek ini secara bersamaan agar hasil yang dicapai lebih maksimal.

Dalam praktiknya, peningkatan hasil produksi dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Sebagai contoh, organisasi dapat menerapkan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif bagi karyawan berprestasi juga dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja mereka. Di sisi lain, organisasi juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap budaya kerja yang diterapkan untuk memastikan bahwa budaya yang ada benar-benar mendukung produktivitas karyawan. Jika ditemukan aspek budaya kerja yang menghambat produktivitas, maka perubahan dan penyesuaian perlu dilakukan agar budaya kerja yang diterapkan lebih efektif dalam mendukung hasil produksi.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu memperhatikan secara serius faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi jika ingin meningkatkan produktivitasnya. Budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan merupakan elemen-elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan hasil produksi harus mencakup upaya untuk memperbaiki budaya kerja, meningkatkan etos kerja, serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai hasil produksi yang lebih tinggi dan lebih optimal dalam jangka panjang.

Temuan dalam penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi. Manajemen perlu lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan mendorong peningkatan etos kerja serta kinerja karyawan. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah dengan membangun budaya kerja yang lebih fleksibel tetapi tetap disiplin, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja tanpa kehilangan fokus terhadap tujuan organisasi. Selain itu, manajemen juga perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan transparan agar karyawan memiliki gambaran yang jelas mengenai pencapaian mereka dan aspek apa saja yang perlu ditingkatkan.

Pada akhirnya, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan hasil produksi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Faktor budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta mengoptimalkan kinerja mereka dalam mendukung hasil produksi yang lebih baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan hasil produksi harus dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhinya agar dapat mencapai hasil yang lebih maksimal.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi. Kinerja karyawan dan etos kerja menunjukkan hubungan positif terhadap hasil produksi, yang berarti semakin tinggi kinerja dan etos kerja karyawan, semakin tinggi pula hasil produksi yang dicapai. Sebaliknya, budaya kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif, yang mengindikasikan bahwa terdapat aspek dalam budaya kerja yang perlu diperbaiki agar lebih mendukung produktivitas.

Selain itu, model regresi yang digunakan menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam hasil produksi, meskipun masih ada faktor lain di luar model yang turut memengaruhi hasil produksi. Oleh karena itu, peningkatan hasil produksi harus dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh, termasuk perbaikan budaya kerja, peningkatan etos kerja, serta optimalisasi kinerja karyawan.

Manajemen organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, seperti memberikan pelatihan, insentif, serta mengevaluasi budaya kerja yang diterapkan. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan dan mencapai hasil produksi yang lebih optimal dalam jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Hermawan, R. (2020). Peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 54–61. <https://doi.org/10.17509/jamp.v3i2.29876>
- Hidayat, R., & Andriani, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 121–130.
- Kasmir. (2016). *Etika kerja dan profesionalisme*. Prenada Media.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>

- Oktavia, F., Princes, S. N., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>
- Rahman, T., & Fitriyani, R. (2021). Etos kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 35–44. <https://doi.org/10.34204/jimb.v8i1.1776>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40819>
- Saragih, S. (2022). Analisis pengaruh etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 67–75.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2). <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278>
- Yulianto, A., & Mochlasin, M. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Samudra Sunan Drajat). *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.31958/mabis.v3i1.8138>