AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV. Gia Sentosa Kab. Tangerang)

Arista Dwi Maharani[1], Roni Kambara[2], Enis Khaerunnisa[3]
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia
5551200105@untirta.ac.id[1], rnkambara@untirta.ac.id[2], eniskh@untirta.ac.id[3]

Submitted: 06th Jan 2025 | **Edited**: 25th March 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Maharani, A. D., Kambara, R., & Khaerunnisa, E. (2025). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV. Gia Sentosa Kab. Tangerang). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(2), 611-626.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Work Ethic (X1) and Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y), with Organizational Commitment as an intervening variable at CV. Gia Sentosa, Tangerang Regency. The research method uses a descriptive quantitative approach. The research population involved 77 CV employees. Gia Sentosa, and the entire population was sampled using census sampling techniques. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 4.1.0.8 student version tool. The research results show that: (1) Work Ethic has a positive and significant influence on Employee Performance; (2) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; (3) Work Ethic has a positive and significant effect on Organizational Commitment; (4) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance; and (5) Organizational Commitment is able to mediate the relationship between Work Ethics and Employee Performance.

Keywords: Work Ethic, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan, baik dalam produksi barang maupun jasa. Pencapaian target yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan yang sebanding dengan standar perusahaan. Menurut Fauziah et al. (2022), kinerja karyawan tercapai ketika target selesai tepat waktu sesuai dengan moral dan etika perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sebaliknya, hambatan kerja yang mengurangi waktu efektif dapat menurunkan efisiensi dan menghambat pencapaian target (Alwi, 2022).

Dengan memahami kinerja karyawan, perusahaan dapat mengukur kemampuan mereka dalam mencapai target sesuai standar yang ditetapkan, sekaligus meningkatkan

produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan di CV. Gia Sentosa, yang diukur melalui pencapaian target produksi perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer perusahaan, penulis menemukan fenomena bisnis yang terdapat pada perusahaan, ditemukan indikasi penurunan kinerja karyawan, yang ditandai dengan tidak tercapainya target produksi dan meningkatnya unit yang *reject* melebihi batas toleransi perusahaan. Data kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Produksi (2021-2022)

Data Produksi Tiang Railing Safety							
No	Bulan	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Realisasi Produksi	Target Produksi	Persentase	Realisasi Produksi	Target Produksi	Persentase
1	Jan	485	500	97%	521	500	104%
2	Feb	492	500	98%	473	500	95%
3	Mar	500	500	100%	506	500	101%
4	Apr	543	500	109%	689	700	98%
5	Mei	431	400	108%	313	300	104%
6	Jun	578	600	96%	452	500	90%
7	Jul	515	500	103%	486	500	97%
8	Agu	490	500	98%	524	500	105%
9	Sep	518	500	104%	468	500	94%
10	Okt	497	500	99%	509	500	102%
11	Nov	482	500	96%	416	500	83%
12	Des	508	500	102%	402	500	80%

Sumber : Hasil Olah Data HRD dari CV. Gia Sentosa, 2024

Tabel 2. Data barang *reject* (2022)

Data Reject / Rusak Tiang Railing Safety 2022				
No	Bulan	Produksi (Pcs)	Rusak / Reject	Persentase
1	Januari	521	12	2,30%
2	Februari	473	23	4,86%
3	Maret	506	18	3,18%
4	April	689	21	3,05%
5	Mei	313	15	4,79%
6	Juni	452	24	5,31%
7	Juli	486	31	6,38%
8	Agustus	524	26	4,96%
9	September	468	19	4,02%
10	Oktober	509	33	6,48%
11	November	416	27	5,77%
12	Desember	402	35	7,78%
Rata-rata		480	24	5,08%

Sumber : Hasil Olah Data HRD dari CV. Gia Sentosa, 2024

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pencapaian target produksi dari CV. Gia Sentosa, setiap bulannya mengalami Fluktuasi, bahkan pada 2 bulan terakhir di tahun 2022 target tidak terpenuhi hanya mencapai 80%. Adapun Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata produksi unit per bulan yaitu 480 pcs dengan rata-rata unit Reject/Rusak sebanyak 24 pcs atau sekitar 5,08% dari produksi setiap bulannya. Kebijakan yang ada

pada Perusahaan mentoleransikan unit yang Reject/Rusak hanya sebesar 2% dari produksi setiap bulannya, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang masih kurang optimal, ditandai dengan tidak tercapainya target dan meningkatnya unit yang *Reject* melebihi batas toleransi dari perusahaan. Maka dari itu, guna membentuk karyawan yang mampu mencapai target, maka diperlukan etos kerja karyawan yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Abdul & Saleh, 2018).

Untuk itu peneliti melakukan wawancara lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui faktor permasalahan lain, yaitu dari faktor Etos atau Semangat Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi yang terdapat di Perusahaan.

Tabel 3. Data Frekuensi Keterlambatan Karyawan (2022)

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Frekuensi Terlambat (Kali)	Persentase
Jan	23	80	1840	344	18,7%
Feb	24	80	1920	236	12,3%
Mar	26	80	2080	285	13,7%
Apr	26	80	2080	420	20,2%
Mei	23	80	1840	308	16,7%
Jun	26	80	2080	345	16,6%
Jul	26	80	2080	321	15,4%
Agu	26	80	2080	369	17,7%
Sep	26	80	2080	337	16,2%
Okt	26	80	2080	360	17,3%
Nov	26	80	2080	343	16,5%
Des	23	80	1840	304	16,5%
Rata-Rata	25	80	2007	331	16,5%

Sumber : Hasil Olah Data HRD dari CV. Gia Sentosa, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi keterlambatan yang dilakukan karyawan CV. Gia Sentosa relatif cukup tinggi, puncaknya pada bulan April mencapai 20,2%. Bahkan dalam setahun rata-rata keterlambatan kerja karyawan mencapai 16,5%. Hal ini menandakan karyawan tidak memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi untuk menjalankan karena dilihat dari tingkat disiplin kerja yang rendah dan keterlambatan yang tercatat secara rutin dalam data absensi. Karyawan juga cenderung enggan menerima inovasi atau perubahan, ketika pihak perusahaan mengajukan penerapan aplikasi absensi digital karyawan melakukan penolakan dengan alasan tidak mampu menjangkau dan mengoperasikan aplikasi tersebut, sehingga sampai saat ini tidak terjadi inovasi absensi yang ada masih menggunakan absensi manual. Hal tersebut menandakan karyawan tidak terbuka untuk mengikuti arus perubahan dalam

membentuk budaya organisasi yang lebih baik.

Kemudian dengan adanya gap pada penelitian terdahulu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati & Jermawinsyah (2018) Secara simultan Etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dan Aqsariyanti *et al* (2019) Etos Kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan hasil penelitian Fathonan & Putri (2023), Usoh *et al* (2020), Suryadi & Karyono (2022) yang mengatakan Etos Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dari beberapa uraian fenomena di atas dirasa perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait dengan membangun etos kerja yang tinggi dan menciptakan budaya organisasi yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Gia Sentosa. Untuk menjembatani kesenjangan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti akan menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan standar moral dan etika (Afandi, 2018). Hasibuan (2016), kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya berdasarkan kompetensi. Hasil kerja seorang pegawai baik itu dilihat dari sisi kualitasnya ataupun kuantitasnya, hal ini dinilai berlandaskan standar operasional (Mangkunegara, 2017).

Etos Kerja

Etos kerja merupakan berbagai perilaku positif, prinsip, nilai, atau pedoman yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan berinteraksi dengan organisasi yang ada di dalamnya, serta memperkuat hubungan antara organisasi dan komunitas yang lebih baik (Salamun, 2015). Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja, yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain (Noer, 2022).

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2014) Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, visi-misi, tujuan, prinsip, dan struktur yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi menyosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi (Sutrisno, 2018).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keyakinan yang tinggi dari karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi tempatnya bekerja dan memihak pada tujuan-tujuan didalamnya dengan aktif berpartisipasi karena adanya keyakinan dan penerimaan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi (Busro, 2018). Priansa (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk bekerja. Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, keinginan untuk menjadi anggota dan suatu keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Kasmir, 2016).

Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata positif yang dimaksud artinya semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan akan meningkat (Okta Ratnaningtyas et al., 2021). Di sisi lain, Sebuah studi penelitian yang diteliti oleh (Faisal et al., 2018) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian (Nurjaya et al., 2021), menjelaskan bahwa etos kerja yang terlaksana dengan baik akan menimbulkan nilai positif pada karyawan seperti meningkatkan semangat kerja serta komitmen kerja. Kemudian, (Butarbutar et al., 2021), Dalam penelitiannya memberikan upaya agar meningkatkan etos kerja yaitu dengan memberikan motivasi diri agar lebih giat dan bersemangat bekerja dengan memikirkan perkembangan dan peluang karir untuknya, serta menunjang pergaulan khususnya agar karyawan lebih meningkatkan sosialisasi dan pergaulan terhadap rekan kerja lainnya agar tercipta suasana kerja yang baik dan nyaman.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Fitriyana et

al., 2023). Hasil penelitian lain uji statistik menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rustam et al., 2021). Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Saputra, 2020). Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

(Akbar, 2020) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 41,8%. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien determinasi sebesar 54,2% atau memiliki hubungan yang kuat (Prasada, 2020). Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Semakin baik penerapan etos kerja maka pegawai akan memiliki mawas diri, dan tentu saja akan berkomitmen pegawai dalam bekerja (Fadhlul Hardi & Rosyetti, 2020).

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Fathonah & Putri, 2023) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Susanti et al., 2021) menambahkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menunjukan adanya hubungan searah dan relevan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam literatur lain (Santoso & Kambara, 2020) mengemukakan bahwa seharusnya sikap komitmen organisasi itu dimiliki oleh setiap karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Djohan & Surya (2023) juga sependapat bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan Karna, pada hakikatnya visi atau tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai secara optimal tanpa sebuah komitmen didalamnya.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi etos kerja melalui komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawannya (Nawangwulan et al., 2022). Maka dengan ini variabel komitmen organisasi mampu memediasi hubungan Etika Kerja terhadap Kinera Karyawan (Wahyono, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian (Arifin et al., 2022), terdapat Pengaruh positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja melalui komitmen

organisasi dibawah 0,05. Artinya Komitmen Organisasi mampu berperan sebagai mediator antara variabel Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil Nilai P sebesar 0,020 lebih besar dengan Tingkat signifikansi 0,05 sehingga Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti mampu menjadi variabel intervening antara etos kerja terhadap kinerja karyawan (Koesoema, 2023). Komitmen Organisasional dapat berperan sebagai variabel mediasi antara etos kerja terhadap kinerja (Candra Kirana & Hadi, 2024).

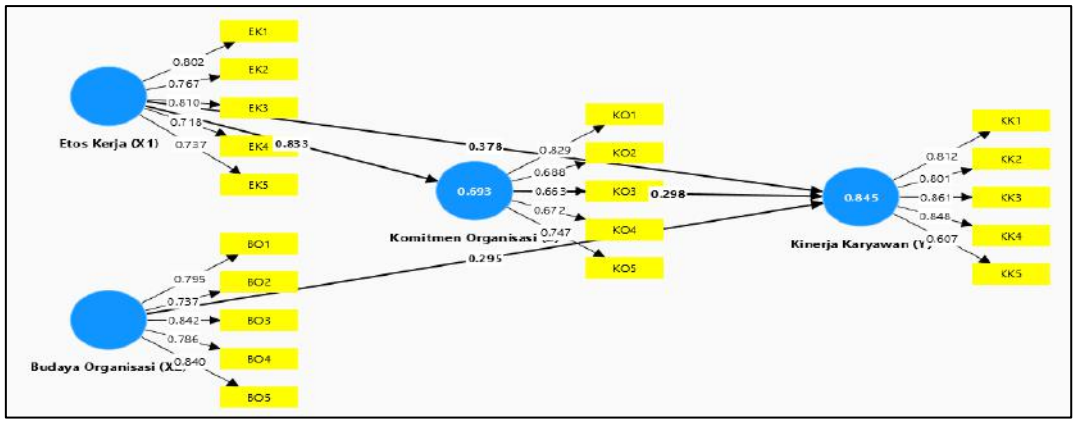
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Gia Sentosa, yang berjumlah 77 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 77 responden pegawai tetap perusahaan CV. Gia Sentosa. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program software SmartPLS 4.1.0.8. Analisis pada PLS terdiri dari dua tahap. Pertama, analisis model pengukuran (Outer model) dilakukan untuk memastikan instrument yang digunakan sesuai untuk pengukuran (valid dan reliabel). Kedua, analisis model struktural (Inner model) dilakukan untuk memastikan model structural yang dibangun akurat (Ichwanudin, 2018).

HASIL PENELITIAN

Analisis Pengukuran Model (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Model Pengukuran

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Menurut gambar *outer model* di atas, menunjukkan bahwa indikator yang terdapat dalam setiap variabel telah memenuhi persyaratan *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,6 yang artinya model memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan pengujian selanjutnya (Ichwanudin, 2018).

Tabel 4. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$
Etos Kerja	0,642	0,801
Budaya Organisasi	0,589	0,767
Kinerja Karyawan	0,626	0,791
Komitmen Organisasi	0,522	0,722

Sumber: Data PLS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, *Average Varianced Extracted* pada setiap variabel memiliki nilai AVE > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Cross Loading Validitas Diskriminan

	Etos Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
EK1	0,802	0,739	0,741	0,705
EK2	0,767	0,601	0,635	0,639
EK3	0,810	0,698	0,758	0,740
EK4	0,718	0,577	0,603	0,564
EK5	0,737	0,645	0,610	0,512
BO1	0,752	0,795	0,738	0,694
BO2	0,577	0,737	0,590	0,557
BO3	0,716	0,842	0,739	0,750
BO4	0,670	0,786	0,674	0,628
BO5	0,686	0,840	0,720	0,711
KK1	0,731	0,732	0,812	0,682
KK2	0,704	0,684	0,801	0,647
KK3	0,827	0,783	0,861	0,815
KK4	0,725	0,711	0,848	0,706
KK5	0,411	0,478	0,607	0,517
KO1	0,705	0,814	0,760	0,829
KO2	0,647	0,597	0,564	0,688
KO3	0,575	0,571	0,639	0,663
KO4	0,509	0,459	0,508	0,672
KO5	0,545	0,530	0,601	0,747

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, data menunjukkan bahwa *loading factor* dari setiap indikator konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan *loading factor*

yang terdapat pada konstruk lainnya maka tidak terdapat permasalahan pada discriminant validity.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilittas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reability*
Etos Kerja	0,860	0,899
Budaya Organisasi	0,826	0,877
Kinerja Karyawan	0,847	0,892
Komitmen Organisasi	0,769	0,844

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS, 2024

Data menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite Reliability* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa instumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Pengukuran Struktural Model (*Inner Model*)

Pengujian R-Square

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

Variabel	*R Square*	*R square Adjusted*
Komitmen Organisasi	0,845	0,839
Kinerja Karyawan	0,693	0,689

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS, 2024

Berdasarkan data di atas, pengujian terhadap model struktural disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *R Square* sebesar 0,845 yang berarti bahwa 84,5% telah dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Budaya Organisasi, dan 15,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R Square* sebesar 0,693 yang berarti bahwa 69,3% telah dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Budaya Organisasi dan 30,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Jalur – *Direct Effect*

	Original Sample	*Sample Mean*	*Standart Davitation*	*T-Statistic*	*P Value*
EK - KK	0,295	0,304	0,130	2,264	0,013
BO - KK	0,378	0,391	0,175	2,157	0,017
EK - KO	0,833	0,839	0,033	25,468	0,000
KO - KK	0,298	0,279	0,107	2,789	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS, 2024

Hipotesis 1: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didapat dari nilai original sampel

sebesar 0,295 yang bernilai positif. Terdapat nilai t statistik 2,264 > 1,96 dan P value 0,013 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didapat dari nilai original sampel sebesar 0,378 yang bernilai positif. Terdapat nilai t statistik 2,157 > 1,96 dan P value 0,017 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini didapat dari nilai original sampel sebesar 0,833 yang bernilai positif. Terdapat nilai t statistik 25,468 > 1,96 dan P value 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 4: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didapat dari nilai original sampel sebesar 0,298 yang bernilai positif. Terdapat nilai t statistik 2,789 > 1,96 dan P value 0,003 < 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Mediasi

Tabel 9. Hasil Uji Mediasi *Indirect Effect*

	Original Sample	*Sample Mean*	*Standart Davitation*	*T-Statistic*	*P Value*
EK - KO - KK	0,248	0,235	0,093	2,680	0,004

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hipotesis 5: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,248. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik sebesar 2,680 > 1,96 dengan P values 0,004 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) diterima: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Perhitungan mengenai jenis efek mediasi dilakukan dengan pengujian VAF. Berikut adalah perhitungan uji VAF:

$$VAF = \frac{0{,}248}{0{,}295 + 0{,}248} = 0{,}456$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan Komitmen Organisasi memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,6%. Nilai VAF > 0,75 menghasilkan full mediation, 0,25 hingga 0,75 menghasilkan partial mediation dan < 0,20 menghasilkan tidak ada mediasi (Ghozali, 2018).

Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan CV. Gia Sentosa maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Okta Ratnaningtyas et al. (2021), Faisal et al. (2018), Butarbutar et al. (2021), dan Nurjaya et al. (2021) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu mengatasi tantangan lebih baik. Oleh karena itu salah satu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan etos kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan pengakuan prestasi serta memberikan pelatihan yang relevan untuk pengembangan keterampilan karyawan, dengan etos kerja yang tinggi tentu berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan sehingga para manajer harus memastikan bahwa karyawan memiliki etos kerja yang baik.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang dibentuk maka semakin meningkat Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Gia Sentosa. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan sesuai dengan penelitian terdahulu Fitriyana et al. (2023), Rustam et al. (2021), Saputra, 2020), Calen et al. (2022), dan Korda & Rachmawati (2022) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan saling menghargai. Budaya yang kuat akan memberikan arah dan tujuan yang sama bagi seluruh anggota organisasi sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dalam

bekerja. Maka dari itu perusahaan harus fokus untuk meningkatkan budaya organisasi dengan membangun komunikasi yang tebuka, menciptakan lingkungan kerja positif, melakukan evaluasi tim, mengadakan kegiatan rutin terkait kolaborasi. Dengan budaya yang kuat dan positif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka semakin meningkat Komitmen Organisasi Perusahaan CV. Gia Sentosa. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian membuktikan sesuai dengan penelitian terdahulu Prasada, (2020), Daengs (2021), Hamid et al. (2021), Cahyadi (2018), dan Fadhlul Hardi & Rosyetti (2020), yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih berdedikasi, disiplin, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas keberhasilan Perusahaan dan memiliki rasa kepemilikan sehingga bersedia untuk tetap tinggal diperusahaan. Untuk itu upaya meningkatkan etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi dapat dilakukan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, memastikan karyawan merasa dihargai serta memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang. Karena karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen untuk mendukung tujuan dan keberhasilan Perusahaan.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Gia Sentosa. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan sesuai dengan penelitian terdahulu Santoso & Kambara (2020), Fathonah & Putri (2023), Muhlisoh et al. (2021), Susanti et al. (2021), dan Djohan & Surya (2023) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang merasa terikat dan berkomitmen pada Perusahaan cenderung lebih semangat bekerja, memberikan yang terbaik, bekerja lebih keras, dan bertanggung

jawab. Karyawan memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap visi-misi Perusahaan dan mendorong untuk mencapai tujuan Bersama. Maka dari itu Perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, berikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang penting diperusahaan. Dengan begitu, Perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. berdasarkan hipotesis 1, terdapat nilai koefisien sebesar 0,295 dengan nilai t statistik 2,264 > 1,96 dan P value 0,013 < 0,05. Sementara, uji mediasi *indirect* effect, terdapat nilai koefisien sebesar 0,248 dengan nilai t-statistik 2,680 > 1,96 dan P value 0,004 < 0,05. Ini artinya bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil uji mediasi, diperoleh nilai VAF sebesar 0,456 dan pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka Komitmen Organisasi mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,6%. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tidak mengubah hasil penelitian pengaruh langsung sebelumnya. Ini artinya komitmen organisasi tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketika etos kerja rendah karyawan cenderung tidak peduli terhadap perkembangan perusahaan, namun sebaliknya dengan etos kerja yang positif mempengaruhi cara kerja karyawan. Melalui komitmen organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih terhubung, loyal, dan terikat sehingga memberikan kinerja optimal. Oleh karena itu, komitmen organisasi berperan signifikan dalam memediasi hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Wahyono (2018), Arifin et al. (2022), Nawangwulan et al. (2022), Koesoema (2023), dan Candra Kirana & Hadi (2024) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang baik meningkatkan kinerja, budaya organisasi yang mendukung meningkatkan interaksi dan pencapaian kinerja, serta komitmen organisasi yang kuat memperkuat kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan.

Implikasi manajerial dari hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan CV. Gia Sentosa perlu fokus pada peningkatan etos kerja melalui perencanaan pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang positif juga harus diperkuat dengan komunikasi terbuka dan kolaborasi antar karyawan. Sementara itu, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, manajer harus memahami pentingnya keseimbangan antara etos kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Ketiga faktor ini harus dikelola secara seimbang untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan keberlanjutan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci: Mohd. Afandi, S. Sos. *Jurnal Administrasi Nusantara*, *3*(2), 1-11.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Akbar, F., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas dan likuiditas terhadap kebijakan dividen dan nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen*, *5*(1), 62-81.

Alwi. (2022). Analisis Pencapaian Target Produksi Kertas untuk Peningkatan Efisiensi Produksi di PT OKI Pulp and Paper di Sungai Baung Ogan Komering Ilir. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, *1*(2).

Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, *5*(2), 98-106.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen, 7*(1), 116-124.

Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 12*(2), 159-178.

Faisal, F., Prasetya, A. R., Chariri, A., & Haryanto, H. (2018). The relationship between corporate social responsibility disclosure and earnings management: is it a complement mechanism or a substitute mechanism?. *International Journal of Business Governance and Ethics, 13*(1), 1-14.

Fathonah, A., & Putri, T. S. (2023). The Influence of Work Ethos, Work Disiplin and Organizational Commitment on Employee Performance at Pt. Kahatex Production Sectionin Bandung. *History of Medicine, 2023*(1), 501–512. https://doi.org/10.17720/2409-5834.v9.1.2023.058

Fauziah, H., Kurniansyah, D., & Santoso, M. P. T. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8*(7).

Fitriyana, F., Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant Leadership and Perceived Organizational Support for Lecturer Loyalty Through Empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 4*(1), 113-127.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Universitas Diponegoro.

Hadi, K. C. K., Setiawan, R. A., & Yustati, H. (2024). Korelasi Antara Gaya Hidup Hedonis Dan Perilaku Konsumtif Di Kalangan Mahasiswa Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8*(2), 1220-1225.

Hardi, S. F. Machasin, & Rosyetti.(2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT, 31*(2), 46-55.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.

Ichwanudin, W. (2018). *Modul Praktikum Partial Least Square (PLS) Menggunakan SmartPLS*.

Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.

Koesoema, Y., & Mesra, B. (2023). Analysis Of the Effect of Motivation and Work Ethic on Performance Employees with Organizational Commitment as A Variable Intervening at PT. Bariel Indo Global. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 2*(5), 1157-1176.

Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and employee commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 18*(2), 57-73.

Mangkunegara, A. P. (2017). Corporate human resource management. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Nawangwulan, M. D., Anggraeni, R. N., Aeni, A. N., & Bahiyyah, K. (2022). Pengembangan Media Interaktif Spin Game dalam Meningkatkan Pemahaman Tentang Pemimpin dalam Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 10884-10890.

Noer, M. U. (2022). Islamic work ethic: The role of religious principles on working performance in higher education. *Borneo International Journal of Islamic Studies*, *4*(2), 1-20.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(3), 332-346.

Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *3*(2), 629-636.

Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM (A. Garnida. *ALFABETA, CV*.

Ratnaningtyas, T. O., Ismaya, N. A., Puji, L. K. R., Hasanah, N., & Afriyani, M. S. (2021). Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Pt. X. *Edu Dharma Journal: Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, *5*(1), 63-71.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 16* (16th ed.). Salemba Empat.

Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(2).

Rustam, A., & Nenobais, H. (2021). Penerapan Manajemen Talenta Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Yahukimo. *Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi dan Kebijakan Publik*, *7*(1), 25-31.

Salamun. (2015). *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta Eka Putra.

Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, *4*(2), 151-161.

Saputra, F. E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, *3*(1), 45-50.

Susanti, F., Wulansari, I., Harahap, E. K., & Hamengkubowono, H. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 1-17.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Wahyono, E. (2018). Komunikasi Kelompok: Studi Dialog Komunitas Dalam Pengembangan Masyarakat di Perkotaan. *Nyimak: Journal of Communication*, *2*(2), 113-130.