

PENGARUH ETIKA KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Oleh:

Edi Arianto Hasugian ¹⁾

Poppi Natalia Pandiangan ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

Lamminar Hutabarat ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

ediarianto1998@gmail.com ¹⁾

poppipandiangan@gmail.com ²⁾

jennitarigan@gmail.com ³⁾

lamminarhutabarat12@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

*By improving the quality of human resources in the company, it is expected to improve work performance, because work performance is very important for companies which is the main indicator of how well the company is performing. This study was conducted with the aim of knowing the effect of work ethics and work culture on employee performance at Perum Bulog Medan Branch Office. The sample used is 32 respondents. This study uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS Version 22 program. The results show that the regression equation $Y = 6.473 + 0.323X_1 + 0.502X_2$. Ethics has a positive and significant effect on work performance. The results are known based on the value ($t_{count} 4.358 > t_{table} 2.045$) with a significance value ($0.000 < 0.05$). Work culture has a positive and significant effect on work performance. The results are known based on the value ($t_{count} 5.273 > t_{table} 2.045$) with a significance value ($0.000 < 0.05$). Work Ethics and Work Culture have a significant effect on work performance. The results are known from the value ($F_{count} 43,485 > F_{table} 3,33$) with a significance value ($0.000 < 0.05$). The Coefficient of Determination of Adjusted R Square is 0.733, which means 73.3% The work performance of the employees of Perum Bulog Medan Branch is influenced by variations in Work Ethics and Work Culture. **Keywords: Work Ethics, Work Culture and Work Performance***

ABSTRAK

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, karena prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan yang merupakan indikator utama seberapa baik kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 6,473 + 0,323X_1 + 0,502X_2$. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil diketahui berdasarkan nilai ($t_{hitung} 4,358 > t_{tabel} 2,045$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil diketahui berdasarkan nilai ($t_{hitung} 5,273 > t_{tabel} 2,045$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Etika Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil diketahui dari nilai ($F_{hitung} 43,485 > F_{tabel} 3,33$) dengan nilai

signifikansi ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,733 artinya sebesar 73,3% Prestasi kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan dipengaruhi oleh variasi Etika Kerja dan Budaya Kerja.

Kata Kunci: Etika Kerja, Budaya Kerja Dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dalam ekonomi global saat ini, perusahaan perlu melakukan apa saja untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas keterampilan dan kemampuan karyawan diperkirakan akan berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, karena prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan yang merupakan indikator utama seberapa baik kinerja perusahaan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan harus selalu dievaluasi untuk mengetahui keadaan dan kemajuan saat bekerja, ini digunakan untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi, serta untuk mengukur seberapa efektif kinerja karyawan saat ini dalam mendukung tujuan perusahaan. untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dimulai dengan keputusan untuk menarik, memilih dan mengembangkan karyawan. Perusahaan harus bekerja untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif. Efisiensi yang tinggi sangat penting untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan harus terus berusaha untuk efisiensi yang lebih besar untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya perlu dikelilingi oleh inspirasi kerja yang positif, agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah sebuah perusahaan

publik yang diklaim negara mengambil bagian dalam operasi makanan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perum Bulog Kantor Cabang Medan harus lebih fokus pada karyawannya terutama dalam aspek etika kerja dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Etika kerja dalam suatu perusahaan amat penting buat kemajuan karakter dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerapan etika kerja merupakan salah satu cara perusahaan untuk membantu karyawan melakukan yang terbaik. Seorang karyawan perlu memiliki etos kerja yang kuat agar dapat menciptakan suasana kerja yang penuh energi. Etika dan tanggung jawab sosial dikembangkan melalui kesadaran. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi dapat melakukan pekerjaan yang baik untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan terdapat karyawan yang tidak memenuhi standar perusahaan dalam hal etika kerja, seperti tidak menghormati atasan, yang dapat dilihat sebagai tanda bahwa sebagian karyawan tidak menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Terlepas penerapan etika kerja, keadaan yang bisa diterapkan dalam perusahaan merupakan budaya kerja, Dimana ada budaya kerja yang baik, karyawan lebih mungkin termotivasi untuk melakukan aktivitas kerja mereka. Budaya kerja yang mendukung ini sangat membantu dalam membantu karyawan mencapai kesuksesan. Budaya kerja penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Budaya kerja merupakan faktor kunci

dalam menentukan identitas perusahaan, motivasi, dan bagaimana karyawan berperilaku. Ini dapat digunakan sebagai panduan yang bermanfaat bagi anggota perusahaan.

Budaya kerja yang sudah dibuat dengan keputusan yang harus dipatuhi oleh karyawan, ada budaya kerja yang belum dipatuhi oleh karyawan tertentu yang memang benar-benar melanggar aturan kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan seperti tidak diruangan kerja saat jam kerja membuat kebiasaan sebagian karyawan tersebut dan selain itu karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, dengan kata lain, prestasi kerja karyawan masih rendah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan?
3. Apakah etika kerja dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan?

2. TINJAUAN PUSATAKA

2.1 Etika Kerja

Etika kerja merupakan nilai penting, sikap dan pedoman perilaku yang baik dalam sebuah perusahaan. Jika seorang individu atau karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka perusahaan secara keseluruhan akan berhasil.

Menurut Webster (2017:45) etika kerja didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi.

Menurut Moeheriono (2014:35) etika kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi

kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip yang dianut oleh seseorang sebagai karyawan dan oleh manajemen sebagai aturan atau peraturan di tempat kerja dalam etika kerja.

2.2 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara berpikir dan berperilaku yang umum pada sekelompok orang tertentu dalam perusahaan. Budaya dalam perusahaan akan didasarkan pada kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik serta proses administrasi yang berlaku. Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Kusumawati, 2015:2).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja merupakan cara kerja yang menjadi kebiasaan yang bernilai, memberikan inspirasi untuk bekerja lebih giat guna mencapai suatu tujuan organisasi.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Istilah Prestasi Kerja berasal dari kata Job Performance atau Aktual Performance (Pekerjaan yang sebenarnya dicapai seseorang). Menurut Sutrisno (2012:151) pengertian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2013:93) prestasi kerja adalah hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja adalah hasil usaha karyawan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Hal ini dapat diukur dari segi waktu penyelesaian dan cara menyelesaikannya. Nilai tersebut kemudian ditentukan berdasarkan seberapa besar nilai produktivitas karyawan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,473	2,065		3,135	,004
Etika Kerja	,323	,074	,457	4,358	,000
Budaya Kerja	,502	,095	,553	5,273	,000

Penelitian ini dilaksanakan disalah satu perusahaan umum milik negara yaitu Perum Bulog Kantor Cabang Medan, alamat perusahaan di Jl. Sisingamangaraja KM. 10,2 Medan, Sumatera Utara, dengan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2022 sampai Agustus 2022.

3.2 Populasi

Pada penelitian ini populasi yang berjumlah 32 orang merupakan seluruh karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

3.3 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang telah dikumpulkan dan diolah langsung dari partisipan yang terkait dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, penulis melakukan pengambilan data dengan sistem :

- Pengamatan (*Observation*). melakukan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diselidiki serta mencatat fakta yang didapat.
- Angket (*Questionnaire*).

Angket atau Kuisisioner merupakan pernyataan yang dibuat peneliti

sebagai cara mengetahui, mencari serta mengumpulkan pendapat dari seluruh responden penelitian tentang variabel yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,473 + 0,323 X_1 + 0,502 X_2$$

Dari hasil data diatas, maka dapat bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

- β_0 , Konstanta sebesar 6,473, variabel Etika Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) konstan pada tingkat variabel Prestasi Kerja. Jika variabel independent 0 artinya variabel Prestasi kerja (Y) tidak mengalami perubahan.
- β_1 , Nilai koefisien regresi Etika Kerja) sebesar $0,323 > 0$, menunjukkan bahwa berpengaruh positif. Semakin tinggi Etika

Kerja maka Prestasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,323.

c. β_2 , Nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar $0,502 > 0$, menunjukkan bahwa berpengaruh positif. Semakin tinggi Budaya Kerja maka Prestasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,502.

4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t adalah alat statistik yang digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dengan itu uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel etika kerja dan budaya kerja berpengaruh

Ho ditolak, artinya etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Variabel Budaya Kerja (X_2). Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,273 > 2,045$) maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yaitu jika budaya kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Berdasarkan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,907	2	40,954	43,485	,000 ^b
	Residual	27,312	29	,942		
	Total	109,219	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etika Kerja

signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja.

a. Variabel Etika Kerja (X_1). Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,358 > 2,045$) maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yaitu jika etika kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Berdasarkan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,845 > 0,33$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya etika kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

4.4 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,733	,97045

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai R sebesar 0,866 atau 86,6% artinya hubungan antara variabel terikat prestasi kerja dengan variabel bebas yaitu etika kerja dan budaya kerja erat. Pada nilai Adjusted R Square dalam penelitian

ini terdapat sebesar 0,733 atau 73,3% variabel prestasi kerja berpengaruh oleh variabel etika kerja dan budaya kerja. Sedangkan selebihnya 26,7% disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etika kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi prestasi kerja di tempat kerja dan dapat meningkatkan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Hal ini dibuktikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,358 > 2,045$) dan nilai $sig < \alpha$ sebesar ($0,000 < 0,5$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Muhammad Isa Indrawan (2017) menyatakan bahwa etika kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Budaya kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi prestasi kerja di tempat kerja dan dapat meningkatkan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Hal ini dibuktikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,273 > 2,045$) dan nilai $sig < \alpha$ sebesar ($0,000 < 0,5$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Nailatul Hasanah (2020) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Etika kerja dan Budaya kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan budaya kerja secara bersama-sama merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi prestasi kerja di tempat kerja dan dapat meningkatkan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Hal ini dibuktikan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,485 > 3,33$) dengan $sig < \alpha$ sebesar ($0,000 < 0,5$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Terdahulu Emi Wakhyuni S.E (2020) menyatakan bahwa Etika kerja dan budaya kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5. SIMPULAN

Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Perum Bulog Kantor Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian Hipotesis $Y = 6,473 + 0,323 X_1 + 0,502 X_2$. Dari persamaan regresi diinterpretasikan nilai konstanta sebesar 6,473 menjelaskan bahwa tanpa adanya Etika Kerja (X_1) sebesar 0,323 dan Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,502 artinya jika etika kerja dan budaya kerja semakin tinggi maka prestasi kerja juga semakin tinggi.
2. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini diketahui dengan nilai $t_{hitung} = 4,358$ dengan nilai signifikan 0,000. Dengan memanfaatkan nilai $t_{tabel} = 2,045$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,358 > 2,045$) dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$).
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini diketahui dengan nilai $t_{hitung} = 5,273$ dengan nilai signifikan 0,000. Dengan memanfaatkan nilai $t_{tabel} = 2,045$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,273 > 2,045$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).
4. Etika kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil ini diketahui dari nilai F_{hitung} ($43,485$) $>$ Nilai F_{tabel} ($3,33$) dan nilai signifikan sebesar ($0,000$) lebih kecil dari ($0,05$) dengan koefisien positif saja.
5. Hasil koefisien Determinasi Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,733 yang berarti 73,3% prestasi kerja berpengaruh oleh variasi etika kerja dan budaya kerja. Sedangkan selebihnya 26,7% disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Saran

Dengan hasil penelitian ini, terdapat 4 saran yang diberikan penulis :

1. Disarankan memperhatikan etika dari setiap karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih baik, yaitu dengan

- cara memberikan pengarahan atau pelatihan bagaimana etika kerja yang baik. Hal ini bertujuan agar karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan senantiasa menjadi lebih baik lagi.
2. Perusahaan diharapkan dapat terus menerus meningkatkan budaya kerja karyawannya agar lebih terikat dalam pekerjaannya. Hal ini karena budaya kerja berkaitan dengan prestasi kerja.
 3. Disarankan agar karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan lebih menghargai atasan, cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dan lebih disiplin ditempat kerja.
 4. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan etika kerja dan budaya kerja sebagai variabel bebas, sehingga mendorong lebih banyak peneliti untuk menambahkan variabel penelitian. Karena semakin banyak variabel bebas yang diteliti, semakin besar kemungkinan untuk menemukan aspek-aspek diluar variabel tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja.

Webster, Merriam.2017.*Definition of Edutainment*. Webster-Merriam.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusumawati,R.W. Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. 1–10. 2015.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno,E.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.