SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 3, July 2026

Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation dan Job Description terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Asianagro Agung Jaya Tanjung Balai

Ari Rahman Zen[1], Normansyah[2]
Universitas Asahan, Indonesia
arirahman729@gmail.com[1], unafenormansyah@gmail.com[2]

Submitted: 18th April 2026 | **Edited**: 21st May 2026 | **Issued**: 01st July 2026

Cited on: Zen, A. R., & Normansyah, N. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation dan Job Description terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Asianagro Agung Jaya Tanjung Balai. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(3), 1022-1030.

ABSTRACT

This study addresses the issue of suboptimal employee work ethic in a labor-intensive palm oil processing company, where organizational factors are assumed to play a critical role. The purpose of this research is to examine the effect of organizational culture, human relations, and job description on employee work ethic at PT Asianagro Agung Jaya Tanjungbalai. A quantitative approach was applied using a saturated sampling technique involving 35 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings reveal that organizational culture, human relations, and job description simultaneously have a significant effect on employee work ethic. Partially, each variable also shows a positive and significant influence. Among the independent variables, job description has the strongest contribution to improving work ethic. The coefficient of determination indicates that 39.6% of the variation in work ethic can be explained by the three variables, while the remaining is influenced by other factors outside this study. These results highlight the importance of strengthening internal organizational aspects to improve employee work ethic.

Keywords: Organizational Culture, Human Relations, Job Description, Work Ethic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor industri padat karya (Hidayat & Hariyanto, 2020). Dalam industri pengolahan kelapa sawit, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas etos kerja karyawan yang terlibat dalam proses produksi. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan secara disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada hasil yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi (Permata et al., 2020).

PT Asianagro Agung Jaya Tanjungbalai sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi etos kerja karyawan. Meskipun perusahaan telah menunjukkan pencapaian dalam aspek keselamatan kerja, dalam praktiknya masih ditemukan bahwa etos kerja

karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti sistem nilai yang dianut, hubungan antarpegawai, serta kejelasan pembagian tugas dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menjadi penting karena secara langsung memengaruhi perilaku kerja karyawan dalam mencapai target organisasi (Putra, 2021).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap etos kerja karyawan (Pratama & Suwandana, 2020). Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk pola perilaku kerja yang positif, meningkatkan komitmen, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi (Modirono et al., 2020). Namun demikian, implementasi budaya organisasi tidak selalu berjalan efektif, terutama apabila nilai-nilai organisasi tidak dipahami secara merata oleh seluruh karyawan.

Selain budaya organisasi, hubungan antar manusia (human relation) juga berperan penting dalam membentuk etos kerja. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa saling percaya antarpegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan etos kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan (Sari & Nugraha, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kejelasan job description. Job description yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta standar kerja yang harus dicapai. Kejelasan peran kerja akan mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kejelasan job description berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan sikap kerja karyawan dalam organisasi (Wijaya & Saputra, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh budaya organisasi, hubungan kerja, dan job description terhadap kinerja maupun etos kerja, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor pemerintahan atau organisasi jasa. Selain itu, variabel-variabel tersebut sering dikaji secara terpisah atau dikombinasikan dengan variabel lain seperti motivasi dan kepemimpinan. Oleh karena itu, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian pada sektor industri pengolahan kelapa sawit. Hal ini menjadi celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, human relation, dan job description terhadap etos kerja karyawan pada PT Asianagro Agung Jaya Tanjungbalai, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan melalui penguatan faktor internal organisasi.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota dalam berperilaku. Budaya yang kuat akan membentuk pola kerja yang konsisten, menciptakan kesamaan

persepsi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian sosial yang mampu memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan etos kerja karyawan, terutama ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasikan secara efektif dalam aktivitas kerja sehari-hari (Nugroho & Setiawan, 2021). Selain itu, budaya organisasi yang menekankan disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama terbukti mampu mendorong perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil (Rahmawati & Sutanto, 2022). Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai faktor penting dalam membentuk etos kerja karyawan, karena nilai yang dianut organisasi akan memengaruhi cara karyawan memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Human Relation

Human relation dalam organisasi merujuk pada kualitas hubungan interpersonal yang terjadi antarindividu di lingkungan kerja. Hubungan ini mencakup komunikasi, kerja sama, saling menghargai, serta kepercayaan antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Human relation yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Secara teoritis, interaksi sosial yang positif dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan serta memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan etos kerja karyawan, karena lingkungan sosial yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Prakoso & Wibowo, 2021). Selain itu, hubungan kerja yang efektif juga berperan dalam mengurangi konflik serta meningkatkan koordinasi antarbagian dalam organisasi (Handayani & Rizki, 2023). Oleh karena itu, human relation menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk etos kerja yang tinggi.

Job Description

Job description merupakan uraian tertulis yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta standar kerja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu jabatan. Kejelasan job description sangat penting dalam menghindari ambiguitas peran yang dapat menurunkan efektivitas kerja. Dalam teori organisasi, kejelasan peran (role clarity) menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan perilaku kerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa job description yang jelas dan terstruktur akan membantu karyawan memahami ekspektasi organisasi sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien (Saputri & Kurniawan, 2020). Selain itu, kejelasan tugas juga berpengaruh terhadap peningkatan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja (Lestari & Hidayah, 2022). Sebaliknya, ketidakjelasan job description dapat menyebabkan kebingungan, konflik peran, serta menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian, job description memiliki peran strategis dalam membentuk etos kerja karyawan melalui kejelasan arah dan tanggung jawab pekerjaan.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam memandang serta melaksanakan pekerjaan yang tercermin melalui semangat, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap hasil kerja. Etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan organisasi, seperti budaya kerja, hubungan sosial, dan sistem kerja yang diterapkan.

Dalam konteks organisasi, etos kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi konsistensi kinerja karyawan dalam mencapai target organisasi (Kurniawati & Sari, 2021). Selain itu, etos kerja juga berkaitan erat dengan nilai-nilai kerja yang dianut individu, yang terbentuk melalui interaksi dengan lingkungan organisasi (Yuliana & Prasetyo, 2023). Oleh karena itu, etos kerja dapat dipandang sebagai hasil dari interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, budaya organisasi, human relation, dan job description merupakan faktor internal organisasi yang saling berkaitan dalam memengaruhi etos kerja karyawan. Budaya organisasi memberikan landasan nilai dan norma kerja, human relation menciptakan lingkungan sosial yang mendukung, sedangkan job description memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab kerja. Ketiga faktor tersebut secara simultan membentuk perilaku kerja karyawan dalam organisasi.

Secara parsial, budaya organisasi yang kuat akan mendorong internalisasi nilai kerja positif sehingga meningkatkan etos kerja. Human relation yang harmonis akan menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Sementara itu, job description yang jelas akan mengurangi ketidakpastian kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap etos kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Objek penelitian difokuskan secara konsisten pada karyawan PT Asianagro Agung Jaya Tanjungbalai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden selama periode penelitian. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi, human relation, job description, dan etos kerja. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menggambarkan kondisi empiris serta menguji hubungan antarvariabel secara objektif (Sugiyono, 2019; Ibrahim et al., 2023).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item terhadap skor total, di mana item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi guna memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Model analisis ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penelitian manajemen sumber daya manusia (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya organisasi (X1), human relation (X2), job description (X3), dan etos kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu budaya organisasi sebesar 16,54, human relation sebesar 15,91, job description sebesar 16,00, dan etos kerja sebesar 16,40. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap kondisi organisasi dan etos kerja berada pada kategori cukup baik.

Selain itu, nilai standar deviasi masing-masing variabel tergolong kecil dibandingkan nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi yang hampir sama terhadap budaya organisasi, hubungan kerja, kejelasan job description, serta etos kerja di perusahaan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}745 + 0{,}270X1 + 0{,}261X2 + 0{,}440X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada budaya organisasi, human relation, dan job description akan diikuti oleh peningkatan etos kerja karyawan. Variabel job description memiliki nilai koefisien paling besar yaitu 0,440, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram dan P-Plot, distribusi data menunjukkan pola yang mendekati normal, di mana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal .

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut .

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji-t

Model		t	Sig.
	(Constant)	.220	.827
	Budaya Organisasi X1	2.186	.037
	Human Relation X2	2.820	.008
1	Job Description X3	4.080	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,186 dengan signifikansi 0,037, human relation sebesar 2,820 dengan signifikansi 0,008, dan job description sebesar 4,080 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, masing-masing variabel memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan etos kerja karyawan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersamasama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	8.438	.000[b]
	Residual	31		
	Total	34		

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,438 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti bahwa budaya organisasi, human relation, dan job description secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan .

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670[a]	.450	.396	1.88645

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa sebesar 39,6% variasi etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, human relation, dan job description. Sementara itu, sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen dan perilaku kerja karyawan. Selain itu, Rahmawati dan Sutanto (2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa saling percaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan etos kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Prakoso dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu, Handayani dan Rizki (2023) juga menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kenyamanan kerja dalam organisasi.

Pengaruh Job Description terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputri dan Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa kejelasan job description meningkatkan efektivitas kerja. Lestari dan Hidayah (2022) juga menemukan bahwa kejelasan peran kerja dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Job Description terhadap Etos Kerja Karyawan

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal organisasi, bukan hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja.

Temuan ini mendukung penelitian Kurniawati dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan individu. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas hubungan kerja, serta kejelasan sistem kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, human relation, dan job description memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT Asianagro Agung Jaya Tanjungbalai. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya

organisasi, semakin harmonis hubungan kerja antarpegawai, serta semakin jelas pembagian tugas dan tanggung jawab kerja, maka etos kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Secara simultan, budaya organisasi, human relation, dan job description juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal organisasi. Di antara ketiga variabel tersebut, job description memiliki pengaruh yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa kejelasan peran kerja menjadi aspek penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan ketiga variabel dalam menjelaskan variasi etos kerja karyawan masih berada pada tingkat sedang, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi etos kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penguatan budaya organisasi, hubungan kerja, dan kejelasan tugas, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta menambahkan variabel lain guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.

Handayani, R., & Rizki, M. (2023). Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45-56.

Hidayat, M. T., & Hariyanto, E. (2020). Etos kerja Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 4(2), 186-207.

Ibrahim, I., Alang, A. H., Madi, M., Baharuddin, B., Ahmad, M. A., & Darmawati, D. (2023). *Metode penelitian berbagai bidang keilmuan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Kurniawati, D., & Sari, N. (2021). Peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112-120.

Lestari, P., & Hidayah, N. (2022). Kejelasan deskripsi pekerjaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 67-75.

Masduki. (2020). Kontribusi budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja guru. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1-10.

Modirono, A. R., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1-10.

Murti, M. C. B., & Fajrianthi. (2020). Kinerja ditinjau berdasarkan sikap terhadap budaya organisasi. *Jurnal Diversita*, 6(2), 221-228.

Nugroho, A., & Setiawan, B. (2021). Budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 134-145.

Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61-70.

Prakoso, Y., & Wibowo, A. (2021). Hubungan interpersonal dan pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 23-31.

Pratama, G. M. N. T. F. Y., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 576-596.

Putra, H. D. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 120-130.

Rahmawati, S., & Sutanto, E. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 89-98.

Saputri, D., & Kurniawan, R. (2020). Pengaruh job description terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 55-63.

Sari, D. P., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 45-56.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, R., & Saputra, H. (2023). Peran job description dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 77-88.

Yuliana, R., & Prasetyo, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(1), 1-10.