

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Fitri Ita Muniroh¹⁾, Sudarwati²⁾, Istiqomah³⁾

¹⁾Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: fitriitamunir@gmail.com

²⁾Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: sudarwatiuniba@gmail.com

³⁾Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. Agus Salim No. 10 Surakarta, e-mail: istiqomah.uniba@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2021

Received in revised form 2 Juni 2021

Accepted 10 Juni 2021

Available online 1 Juli 2021

ABSTRACT

This research aims to see employee feelings in terms of organization, organization, and emotional intelligence at the Surakarta City Trade Office. The sampling technique used purposive sampling technique which resulted in a sample of 45 employees. Techniques for obtaining data using questionnaire techniques. The research method with data analysis techniques using validity, reliability, classical assumptions, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results showed that simultaneously work ethic, organizational culture, and intelligence had a positive and significant effect on employee performance while partially work ethic had no effect on employee performance in the organization group and emotional intelligence had an effect on employee performance.

Keywords : Performance, work ethic, organizational culture, and emotional intelligence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan ditinjau dari etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional pada Dinas perdagangan kota Surakarta. Tekni pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 45 pegawai. Teknik untuk memperoleh data menggunakan teknik kusioner. Metode penelitian dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Etos kerja, Budaya organisasi, dan Kecerdasan emosional

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia baik itu peran penting individu maupun kelompok, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Dalam suatu organisasi berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya diintegrasikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Perdagangan kota Surakarta mempunyai tugas melaksanakan sebagai urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perdagangan dan pengelolaan pasar. Instansi pemerintahan diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan

Received Mei 30, 2021; Revised Juni 2, 2021; Accepted Juni 22, 2021

efisien kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik apabila kinerja pegawai dinas tepat pada waktunya. Pada kenyataannya masih banyak instansi pemerintahan yang belum bisa mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan diantaranya yaitu kurangnya kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Hal tersebut membuat rendahnya kualitas kinerja pegawai pada dinas.

Selain itu kurangnya tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas pada pegawai dinas tersebut menyebabkan pekerjaan semakin menumpuk dan menjadi beban terhadap pegawai lainnya, sehingga pegawai satu dan yang lainnya timbul perasaan yang tidak baik karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pemenuhan tanggung jawab tersebut dapat terwujud apabila satuan kerja perangkat dinas ini mempunyai sumber daya manusia yang memiliki etos kerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang baik akan bersikap profesional dan mengatasi masalah dengan baik terhadap apa yang terjadi dan menjadi tugas dan tanggungjawabnya selaku pegawai sehingga akan meningkat kinerjanya.

Faktor-faktor tersebut akan menjadi fokus utama pada penelitian ini. Dengan tugas dan tanggung jawab besar yang mereka pegang membuat peneliti merasa tertarik untuk mempelajarinya secara mendalam. Tentunya hasil dari penelitian ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi atau bisa menjadi berita atau tulisan yang bermanfaat bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan menguji “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja, Budaya Organisasi pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta .

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai Hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan (Mangkunegara, 2000).

2.2. Etos Kerja

Etos kerja adalah Serangkaian perilaku kerja positif yang didasarkan pada kerjasama aktif, keyakinan dasar, dan komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara keseluruhan, (Sinamo, 2011).

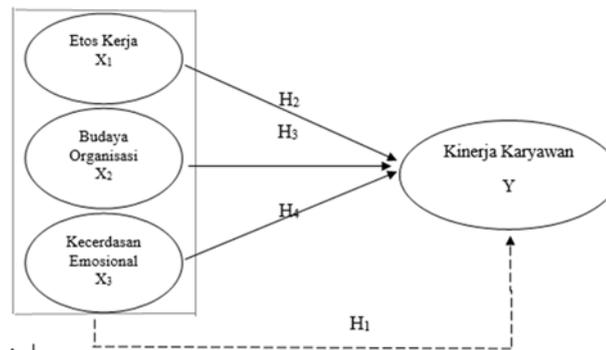
2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2008). Menurut (Robbins, 2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang erupa.

2.4. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dalam hubungan yang baik antara diri kita dan orang lain (Goleman, 2000).

2.5. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.6. Hipotesis

1. H_1 : Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan emosional diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Etos kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. H_3 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. H_4 : Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Dinas Perdagangan sebanyak 50 karyawan. Metode sampling (sampling technique) dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel purposif yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:62). Kriteria sampel antara lain: pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan kota Surakarta PNS. Dalam penelitian ini peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 45 karyawan. Data diperoleh dari kuesioner, Teknik analisis data pada penelitian yaitu uji uji instrument, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, R².

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,635	0,2940	Valid
	Pertanyaan 2	0,590	0,2940	Valid
	Pertanyaan 3	0,750	0,2940	Valid
	Pertanyaan 4	0,669	0,2940	Valid
	Pertanyaan 5	0,572	0,2940	Valid
Etos Kerja	Pertanyaan 1	0,539	0,2940	Valid
	Pertanyaan 2	0,578	0,2940	Valid
	Pertanyaan 3	0,604	0,2940	Valid
	Pertanyaan 4	0,493	0,2940	Valid
	Pertanyaan 5	0,506	0,2940	Valid
Budaya Organisasi	Pertanyaan 1	0,788	0,2940	Valid
	Pertanyaan 2	0,875	0,2940	Valid
	Pertanyaan 3	0,902	0,2940	Valid
	Pertanyaan 4	0,773	0,2940	Valid
	Pertanyaan 5	0,730	0,2940	Valid
Kecerdasan Emosional	Pertanyaan 1	0,632	0,2940	Valid
	Pertanyaan 2	0,714	0,2940	Valid
	Pertanyaan 3	0,804	0,2940	Valid
	Pertanyaan 4	0,719	0,2940	Valid
	Pertanyaan 5	0,672	0,2940	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kinerja, etos kerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
Kinerja Karyawan Ditinjau Dari *Etos Kerja*, *Budaya Organisasi*, Dan *Kecerdasan Emosional* Pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta

4.1.2 Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Varibel	Koefisien Alpha	Kriteria Nunnaly	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X ₁)	0,651	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,809	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai kinerja (Y), etos kerja (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kecerdasan emosional (X₃) dinyatakan Reliabel karena nilai dari pernyataan diatas *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov	Sig.	Keterangan
1,025	0,244	Normal

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data di atas, nilai Kolmogorv Smirnov adalah 1,025 dan nilai signifikan pada 0,244 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak yang berarti data residual terdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Etos Kerja	0,511	1,957	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0,523	1,912	Tidak Terjadi
Kecerdasan Emosional	0,725	1,379	Tidak Terjadi

Sumber : Data Primer diolah 2020

Uji multikolinearitas menunjukkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai toleran > 0,10, dan VIF < 10,0.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Kesimpulan
Etos Kerja	-0,402	0,690	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	1,385	0,173	Tidak Terjadi
Kecerdasan Emosional	0,623	0,536	Tidak Terjadi

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari perhitungan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada *p-value* kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
<i>Contant</i>	6,765		
Etos Kerja	-0,128	-0,808	0,424
Budaya Organisasi	0,502	3,404	0,001
Kecerdasan Emosional	0,294	2,195	0,034

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,765 + (-0,128)X_1 + 0,502X_2 + 0,294X_3 + e$ Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 6,765. Sedangkan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- Apabila variabel X_1 (Etos Kerja) naik satu satuan, dan variabel X_2 (Budaya Organisasi), X_3 (Kecerdasan Emosional) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun sebesar -0,128.
- Apabila variabel X_2 (Budaya Organisasi) naik satu satuan, dan variabel X_1 (Etos Kerja), X_3 (Kecerdasan Emosional) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,502.
- Apabila variabel X_3 (Kecerdasan Emosional) naik satu satuan, dan variabel X_1 (Etos Kerja), X_2 (Budaya Organisasi) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,294.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

Uji yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan ditinjau dari etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta (uji simultan). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,491 > 2,833$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

4.4.2 Uji t

Uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel Y memiliki pengaruh terhadap variabel X . Hasil analisis data yaitu:

- Hasil uji t dapat dilihat bahwa Etos kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel} = (-0,808 < 2,202)$ atau $sig\ 0,424 < 0,025$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_o atau Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasil uji t dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,404 > 2,202)$ $sig\ 0,001 < 0,025$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hasil uji t dapat dilihat bahwa Kecerdasan emosional (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,195 > 2,202)$ $sig\ 0,034 < 0,025$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.3 Koefisien Determinan (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,434, artinya kontribusi variabel etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen sebesar 43,4% sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Dari uji F membuktikan bahwa secara simultan etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,491 > 2,833$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Membuktikan semakin tinggi etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional meningkatkan kinerja karyawan.

Uji t membuktikan bahwa secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Etos kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,808 < 2,202$), nilai signifikansi $0,424 < 0,025$ dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $-0,128$. Membuktikan bahwa etos kerja sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, perusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada, Hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Stela, 2015)

Uji t menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,404 > 2,202)$, nilai signifikansi $0,001 < 0,025$ dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,502$. Membuktikan bahwa Budaya organisasi sebagai variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perlu memperhatikan indikator-indikator seperti aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan peraturan sebagai indikator penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Raynald, 2015).

Uji t membuktikan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,195 > 2,202)$, nilai signifikansi $0,034 < 0,025$ dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,294$. Membuktikan bahwa penelitian ini mengindikasikan bahwa Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Zulkarnain 2018).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta
2. Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta

5.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepada perusahaan harus dikembangkan lagi mengenai etos kerja agar karyawan lebih meningkatkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan lebih diperhatikan lagi budaya organisasi yang ada sehingga karyawan selalu patuh dan taat kepada peraturan-peraturan perusahaan. Dan juga terhadap kecerdasan emosional dimana perusahaan harus meningkatkan kinerja yang baik maka karyawan harus selalu bisa mengendalikan kecerdasan emosional karena Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang etos kerja, budaya organisasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan lebih mendalam lagi dan mempelajari variabel yang terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya. Sinamo, Jensen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma
- [2] Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- [3] Golemen, D. 2000. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Jakarta: Gramedia.
- [4] Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta
- [5] Timbuleng Stela, Sumarauw Jacky SB. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manad. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- [6] A Zulkarnain, D. Et al. (2008), *Analysis of IFE, EFE and QSPM matrix on business development strategy*, series earth and Environment Science 126, 10.1088/1755-1315/126/1/012026.
- [7] Karauwan Raynald, Victor P.K. Lengkong. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Universitas Sam Ratulangi: Manado.